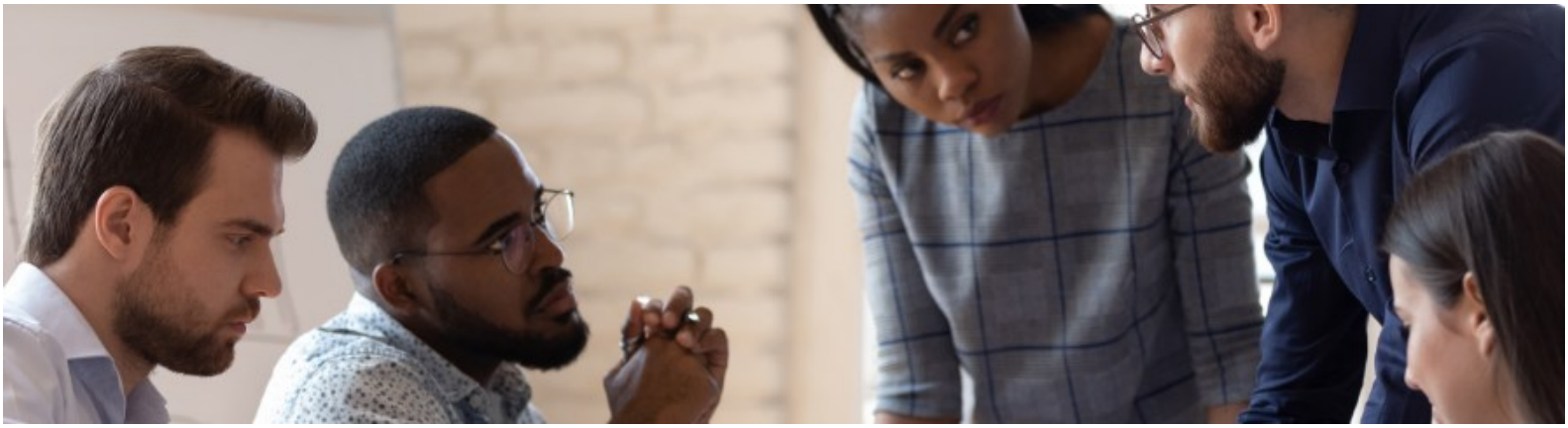
L'Essentiel du CSEC

COMMISSION ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET QUESTIONS SOCIALES 19 ET 20 NOVEMBRE 2025

SOMMAIRE

1. Formulaire d'évaluation : la direction simplifie... encore au détriment des salariés
2. ACE : L'outill qui connaît (presque) tout de vous !
3. Calculette Part Variable : Plafonds en folie, la CFDT dit stop !
4. Préchargement des objectifs : la direction accélère… mais l'information ne suit pas !



1. FORMULAIRE D'ÉVALUATION : LA DIRECTION SIMPLIFIE… ENCORE AU DÉTRIMENT DES SALARIÉS !

Sous prétexte de « simplification » et de « clarification », la direction nous sort de son chapeau une réforme du formulaire d'évaluation… **sans aucune concertation préalable avec les représentants du personnel.**
Et le moins qu'on puisse dire, c'est que les changements ne vont pas dans le sens des salariés.

=> Moins de niveaux, moins de nuances, plus de risques pour les salariés

La direction veut réduire l'évaluation de tenue de poste de **5 niveaux à 3** :

- ☐ ***Oui***
- ☐ ***Amélioration nécessaire***
- ☐ ***Non***

Plus aucune reconnaissance des salariés allant au-delà de leur périmètre : **les efforts exceptionnels disparaissent purement et simplement du radar.**

Et comme si cela ne suffisait pas :

- modification des définitions des niveaux d'appréciation,
- ajout d'un nouvel objectif managérial,
- instauration d'une revue de mi-année
  …et tout cela, encore une fois, **sans discussion**.

=> Une "tenue de poste" qui n'évalue plus rien… sauf vos risques

La direction affirme que la tenue de poste ne sert qu'à évaluer la maîtrise des compétences, indépendamment des objectifs comportementaux et opérationnels dont commerciaux.

Pourtant, avec seulement 3 niveaux, la conséquence est évidente :

- vous serez beaucoup plus facilement classés en "amélioration nécessaire" ou "non",
- et donc **directement exposés à des procédures d'insuffisance professionnelle**.

La CFDT a exigé une évaluation à minima en 4 **niveaux**, seule manière d'avoir une évaluation fine et équitable.
La direction refuse.

Pire encore : les deux derniers niveaux entraîneraient automatiquement **un "plan d'action"…** un terme qui, pour la CFDT, ouvre la porte à l'article 26 de la Convention Collective de la Banque menant à un licenciement pour insuffisance professionnelle.

La direction admet que le terme est connoté, et promet d'y réfléchir.

=> Des niveaux d'évaluation réécrits devenant inatteignables !

Les objectifs opérationnels et comportementaux gardent 5 niveaux d'évaluation, certes, mais avec des formulations si extrêmes que les meilleurs niveaux deviennent hors d'atteinte.

Exemple :

- "Très au-dessus des attentes" se transforme en **"performance exceptionnelle"**,
- avec des critères tels que "dépasser *systématiquement* les objectifs", "réalisations *exceptionnelles*", "comportements *toujours irréprochables*".

Autrement dit :

Si vous atteignez **200 % de vos objectifs** mais en manquez un seul à 95 %… vous **ne pourrez pas être reconnu en performance exceptionnelle.**

La CFDT a demandé la suppression de termes comme "systématiquement", "strictement", "tous", "toujours", "irréprochable", totalement déconnectés de la réalité quotidienne des métiers.

=> Objectif managérial préchargé : encore une responsabilité déplacée !

La direction veut imposer un objectif managérial préchargé.

Nous n'y sommes pas opposés sur le principe, mais la formulation est inacceptable :

- Elle fait peser sur les managers locaux la responsabilité de la bonne compréhension de la stratégie du Groupe SG par leurs équipes…
- Alors que cette mission relève clairement de la responsabilité de la **Direction Générale**.

=> LE VÉRITABLE OBJECTIF ?

Pour la CFDT, la stratégie est limpide :

- Faciliter les procédures pour insuffisance professionnelle,
- Réduire la reconnaissance des salariés performants,
- Resserrer l'étau autour de tous les niveaux hiérarchiques

Nous continuerons à exiger une évaluation juste, transparente et respectueuse des réalités du terrain.

La direction doit nous revenir avec une version 2.

Pour toutes questions, remontées ou accompagnement :
cliquez ici ! : **Contactez vos représentants CFDT**

2. ACE : L'outil qui connaît (presque) tout de vous !

ACE, c'est l'outil du Groupe qui répertorie les compétences déclarées par les salariés. Une sorte de **Pokédex des talents**, sauf qu'ici, c'est vous la star du catalogue.
Et maintenant, grande nouvelle : **tout le monde aura son profil ACE**, même ceux qui pensaient pouvoir y échapper !

Pas de panique :
=> Le profil sera **automatiquement rempli** avec les compétences de votre emploi actuel.
Il sera d'abord en **mode restreint** : visible uniquement par la RH et votre hiérarchie (comme une soirée diapos, mais sélectionnée).
=> À vous de décider si vous voulez passer en **mode standard**, la version "je me montre à tout le monde".

Votre profil ACE contiendra :

- **Vos compétences professionnelles actuelles**,
- **Vos talents personnels**, que vous pourrez compléter si le cœur vous en dit : expériences passées, centres d'intérêt… (Oui, votre passion pour la poterie ou le trail peuvent trouver une place !)

Et Mondiag dans tout ça ?
Il reste là, fidèle au poste, mais réservé à SGRF. La direction nous dit que c'est "complémentaire" :

- Mondiag = *"je m'auto-évalue tranquille sur mon poste actuel"*
- ACE = *"où pourrais-je donc aller dans la galaxie Société Générale ?"*

La CFDT veille au grain… et garde son sens de l'humour !

Nous avons insisté : **pas question de revivre l'époque Mondiag**, où certains managers étaient devenus de vrais coachs sportifs :
"Allez, encore un petit effort, complétez votre profil ! Vous pouvez le faire !"

=> La direction nous promet :

*« **Pas de pression cette fois** ! »*
…et ajoute aussitôt :
*« **Mais pour garantir votre employabilité, interagir avec ACE, c'est mieux**. »*
(Comprendre : "Pas de pression, mais… enfin si, un peu quand même.")

=> Le but officiel d'ACE ?

Vous proposer des postes compatibles avec vos compétences.
Très bien. Sur le papier.

Mais,

- Encore faut-il qu'il y ait des **offres réelles**,
- Que les opportunités soient **réellement disponibles**,
- Qu'elles correspondent **à vos envies**, et pas seulement au plan de reclassement du moment.

La CFDT : humour oui, mais vigilance toujours.

Nous garderons un œil attentif (et les deux quand il le faut) sur l'usage d'ACE et son impact pour vous.

Besoin d'aide, de conseils, ou d'une traduction simultanée "langage SG → langage humain" ?
Vos correspondants CFDT sont là pour vous !

3. Calculette Part Variable : Plafonds en folie, la CFDT dit stop !

- **La CFDT dégaine** sa calculette... et son sens de la justice !

Alerte générale : la calculette de CanalAni semble avoir décidé, toute seule comme par magie, de limiter vos chances de toucher le "jackpot" en plafonnant des lignes à 150% tant à titre individuel que collectif. Résultat : pas de booster, pas de prime maximale à 200 %. Bref, c'est un peu comme jouer au Monopoly sans pouvoir passer par la case Départ…

- La Direction fait ses comptes... **mais prend son temps !**

Suite à notre rappel à l'ordre, la direction propose de relever le plafonnement à 170 %… mais seulement en 2026. Miracle : sous la pression de la CFDT, une réparation express est promise pour le Q3 2025. Mais franchement, vous ne trouvez pas ça encore un peu tiré par les cheveux ?

- **La CFDT demande : on enlève le plafond, tout de suite, merci !**

Nous, on est têtus : pas de plafond c'est ce que nous revendiquons depuis le début .Les outils, c'est comme les crêpes : il faut que ce soit réussi du premier coup. **La CFDT réclame une suppression immédiate de ces plafonds farfelus !**

Nous défendons vos droits et exigeons des outils transparents, justes et conformes aux engagements pris.

CFDT – Pour une rémunération variable équitable et sans tricherie !

4. Préchargement des objectifs : la direction accélère… mais l'information ne suit pas !

Après une période d'expérimentation, la direction a choisi en 2024 de généraliser le préchargement d'objectifs dans l'outil Eval lors de l'ouverture des PDP pour plusieurs emplois ciblés.

Elle va encore plus loin pour 2026 : **deux nouveaux métiers** seront intégrés dans le dispositif — conseiller de clientèle essentiel et conseiller de clientèle premium.

Et ce n'est pas tout : **certains emplois verront leur nombre d'objectifs augmenter**, mais la direction, pour l'instant, n'en dévoile pas le contenu.

- Aucune transparence, aucune explication, alors que ces objectifs conditionnent directement l'évaluation et la reconnaissance des salariés.
- L'absence d'inscription de ce point à l'ordre du jour est un nouveau pied de nez au dialogue social.

Face à des impacts aussi importants, **la CFDT a exigé** que des **présentations détaillées** soient réalisées dans les **CSEE régionaux**.

Vous devez savoir ce qui vous attend !