En direct de la réunion CSE du 25 mars 2026



Retour sur le Baromètre Employeur SG Sud-Ouest



Sans surprise, le baromètre régional confirme la dégradation déjà observée au niveau national : **les résultats sont extrêmement mauvais** et traduisent un malaise profond des salariés.
Si la Direction régionale a reconnu du bout des lèvres un baromètre « pas bon » et « décevant », elle a très rapidement tenté de se défausser de ses responsabilités en invoquant de prétendus « éléments de contexte » : dénonciation de l'accord télétravail, remise en cause de l'accord emploi, mise en place du variable objectivé, déploiement de Cash Service, fin de Vision 20-25…
Nous le réaffirmons clairement : ces décisions ne relèvent pas du contexte, **mais bien de choix stratégiques assumés par SG.** Et les salariés en paient aujourd'hui directement les conséquences. Leur rejet est massif, constant, et ce baromètre en est une nouvelle preuve incontestable.

Face à cela, la Direction continue de recycler les mêmes éléments de langage sur la charge de travail et les risques psychosociaux, sans jamais apporter de réponses à la hauteur des enjeux. Les constats s'accumulent, mais les actes, eux, restent désespérément absents.
Pire encore, les « solutions » proposées se limitent une fois de plus à des ateliers, déconnectés des réalités du terrain. Pendant ce temps, les salariés expriment **des attentes claires et légitimes : une véritable reconnaissance**, qui passe par des augmentations salariales et des perspectives d'évolution concrètes. Sur ces sujets essentiels, la Direction reste sourde.

Vos Elus CFDT ont exprimé leur **grande inquiétude quant à l'avenir de SG**, autant pour la santé mentale et l'engagement des salariés que pour notre attractivité en tant qu'employeur.
Une déclaration officielle a été portée en séance par vos élus CFDT. Elle sera consultable dans le procès-verbal de la réunion le mois prochain.

Rapport trimestriel sur l'emploi



Au-delà des tableaux habituels présentant les évolutions mensuelles par typologie d'emploi, vos élus ont souhaité alerter sur plusieurs incompréhensions majeures.

- Aujourd'hui, les embauches à Bac +3 se voient majoritairement proposer des postes de CC Essentiel, insuffisamment valorisés au regard des compétences attendues et des responsabilités exercées.

Dans le même temps, les recrutements à Bac +5 sont orientés vers des postes de CC Premium, alors même que ces profils aspirent à des fonctions à plus forte valeur ajoutée, notamment sur des métiers de type banquier patrimonial.
Ce décalage entre niveau d'études, contenu des postes et perspectives proposées génère une incompréhension forte chez les jeunes recrutés. Il alimente un sentiment de manque de reconnaissance et fragilise leur engagement dès leur arrivée dans l'entreprise.

- Enfin, vos élus ont alerté sur les plafonnements salariaux, tant en fixe qu'en variable, liés aux typologies de postes et aux « valeurs repères ».

Ces mécanismes bloquent l'évolution de collègues pourtant performants, les contraignant à changer de poste pour espérer une progression financière. Cette logique de mobilité contrainte n'a pas de sens.
Il est indispensable de reconnaître et de valoriser les compétences et les résultats là où ils s'expriment, sans pousser les salariés vers des fonctions qu'ils n'ont ni choisies ni souhaitées.

Evolution des outils



- Concernant le nouveau **module AC** (signature électronique des CRS), il a été remonté que la nécessité que le client signe électroniquement le CRS avant de pouvoir envoyer en signature le reste des documents contractuels est trop contraignant.
- Le nouvel **outil ORION** va remplacer progressivement CPM et IDCE pour les dossiers entreprise, sur une base Synapse. En attendant, les différents outils coexisteront. La possibilité d'accéder aux commentaires intégrés dans l'outil CPM après le décomissionnement se pose.
- La recherche de la FAQ (foire aux questions) du SAU va intégrer de l'**IA générative** pour retrouver plus facilement les informations cherchées.

Il est important d'envoyer des notations et commentaires, bons ou mauvais, sur les réponses des outils, afin de faire progresser l'IA.

- La Direction nous a informé qu'un accès « **SAU Urgences** » a été mis en place pour toutes les problématiques impactant la vie en agence (comme par exemple une perte de réseau, une EER PRI bloquée en signature électronique, des problèmes de Talk sur un salarié, un problème d'interlocuteurs de différentes BU qui se rejettent la responsabilité ...) avec un engagement de retour en 48h max (et majoritairement en 24h). Cette procédure s'enclenche via le responsable hiérarchique ou en contactant la responsable transformation et organisation SG Sud Ouest Carine Renard directement.

Nouvelle procédure Virements PME



La responsabilité de la détection dess fraudes au virement PME a été transférée vers les GRC ou les Chargés d'Affaires Entreprises, alors qu'elle relevait auparavant du CDS. Cette évolution n'est pas anodine : elle nécessite une expertise spécifique et une connaissance approfondie des mécanismes de fraude. Vos élus demandent donc que cette responsabilité soit impérativement accompagnée d'une **formation adaptée.**

Plus largement, la **charge de travail** ainsi que le **niveau de responsabilité**, notamment en matière de risque opérationnel, pesant sur les GRC ne cessent d'augmenter. Cette situation appelle une vigilance particulière afin de garantir des conditions d'exercice soutenables.
Au regard de ces responsabilités croissantes, vos élus s'interrogent sur le niveau de reconnaissance du poste de GRC. La nature et l'étendue des missions exercées posent clairement la question d'un passage généralisé au statut **cadre**, comme cela a pu être mis en place sur d'autres métiers tels que les CC PRO ou les directeurs d'agence.

Changement de poste et Comité Perspective



La Direction confirme qu'en front, une durée minimale de tenue de poste peut être opposée à un salarié souhaitant se présenter en Comité Perspective, au nom de la satisfaction client et que le salarié atteigne l'expertise attendue sur le poste. Désormais, cette durée est fixée à 4 ans minimum, rendant un passage en Comité difficile avant la 3e année, sauf situations exceptionnelles.
La Direction précise par ailleurs qu'aucune promesse de poste court ne serait faite aujourd'hui. Néanmoins, elle reconnaît la nécessité de prendre en compte les engagements et annonces réalisées par le passé.
La CFDT tient à rappeler qu'elle a alerté sur la situation des salariés à qui des postes courts ont été présentés, avec des perspectives d'évolution rapide. Ces salariés ne doivent pas être pénalisés par un changement de doctrine intervenu a posteriori.

Suite à la fin de Vision 20-25, la durée minimale de publication sur la Bourse des Emplois a été baissée à **15 jours**.

Traitement des Incivilités



Lorsque survient une incivilité, une fiche doit être complétée par le salarié victime avec le soutien de son manager, ou par ce dernier en l'absence du salarié concerné, à l'appui des témoignages des personnes présentes lors de l'événement.
Cette fiche est remontée avec une éventuelle préconisation de rupture de relation, à 48h ou 60 jours, au RQCO et à SEG/SER qui prend la décision finale.
Si celle-ci ne correspond pas à la gravité des faits, le salarié et son manager peuvent demander une nouvelle étude."

Prime variable Banquiers Patrimoniaux

La Direction nous confirme que le variable des banquiers patrimoniaux était attribué de manière discrétionnaire à 100 % en se basant sur **un classement par quintiles** et sur les **autres éléments du PDP** (posture, comportement, implication, conformité ...).
(Aucun détail concernant les éléments pris en compte pour le classement par quintiles ne nous a été donné.)



Toutefois, les remontées du terrain mentionnent que ce variable a été défini sur la base du classement **par quintiles exclusivement**.

Vos Elus CFDT ont aussi remonté les points suivants :

- une attribution de prime au regard unique d'un classement ne peut pas fonctionner si tout le monde surperforme mais que le montant de l'enveloppe lui ne bouge pas.
- il n'est pas entendable que le PDP comporte de nombreux items qui ne comptent absolument pas dans l'attribution du variable au final.