



Meilleurs Vœux 2026



Nous vous présentons nos meilleurs vœux pour vous et vos proches. Merci pour vos nombreux votes : c'est grâce à vous que nous sommes devenus **le 1er syndicat de Worldline**. Cette confiance nous engage et nous ferons tout notre possible pour être à la hauteur de vos attentes. L'année 2026 a commencé de manière très intense et nous travaillons main dans la main avec vous pour vous défendre **et construire dans une démarche positive**.

Sommaire :

- *ASC : ça redémarre quand ?*
- *L'heure du détournement est arrivée*
- *GEPP : rien à l'horizon ?*
- *Salaires : ce qui va changer ?*
- *Qui part, qui reste ?*
- *Un peu d'actualité*

Activités Sociaux Culturelles



Après la création des deux nouveaux CSE (MeTS-Magellan et Worldline-Services de Paiement) le CSE a pu relancer ses activités simples comme la vente de billetterie ou de tickets de cinéma. Chaque CSE va devoir organiser son budget et ses nouvelles activités. Il faudra donc un peu de patience pour que nous puissions lancer les subventions, aides, voyages etc.

La CFE-CGC vous proposera un sondage en février pour recueillir vos envies, afin de répondre au mieux aux souhaits de la majorité de vos réponses ! Alors il faudra jouer le jeu :-)

Merci à tous pour votre patience et votre compréhension. Les informations arriveront dès que possible... on espère au printemps.

L'heure du détournement est arrivée !

Les salariés concernés par le passage chez Magellan vont être regroupés et donc transférés automatiquement et rapidement sur des entités juridiques qui seront, lors de la finalisation du projet MERLIN début avril, intégrées au groupe Magellan. La création de ces entités juridiques, qui ne modifie rien pour les salariés concernés, est une étape obligatoire pour cette opération de transfert.

Une fois la cession finalisée, le site de Marseille sera un site Magellan, le site de Blois, très légèrement partagé, ne sera pas sous-loué, mais de nouveaux locaux seront proposés par Magellan pour la quinzaine de salariés qui re, et les sites très fortement partagés (Seclin, Tours, Puteaux, Rennes et Lyon) seront administrativement repartis entre Worldline et Magellan, avec des contrats de sous-location.

Des Comités projets seront mis en place d'ici avril pour la gestion de ces partages / répartitions. Nous y participerons, afin de pouvoir vous faire des retours et porter vos remarques.

Si vous vous posez des questions sur votre affectation (WL / Magellan), n'hésitez pas à nous contacter !

GEPP : rien à l'horizon ?

La Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels, signée il y a plusieurs mois, n'a toujours pas été mise en œuvre. À ce jour, nous n'avons pas reçu les cartographies des postes sensibles ni le plan d'actions associé, ce qui plonge nos salariés dans un climat d'anxiété et d'inconfort. La CFE-CGC demande la publication immédiate de cette cartographie, avec la liste détaillée des jobs rôles sensibles, c'est-à-dire ceux menacés à court terme, afin de pouvoir accompagner les salariés dans leur évolution, si nécessaire, et faire valoir leurs droits et les moyens prévus par l'accord GEPP.

Nous appelons tous les salariés à se rapprocher de vos élus CFE-CGC s'ils subissent des pressions pour quitter l'entreprise, alors que la GEPP n'a toujours pas été appliquée depuis septembre. L'objectif de la GEPP est d'aider les salariés à se repositionner dans l'entreprise et à évoluer, et non de mettre en place une RCC bradée. Ce sujet est une priorité numéro 1, essentielle pour sécuriser les parcours et garantir la confiance des collaborateurs.

SALAIRES : ce qui peut ou va changer

La part variable du salaire pour certains salariés va passer en mode annuel. C'est pour la Direction un moyen d'allonger sa trésorerie, en gagnant un paiement intermédiaire. Pour le salarié concerné, cela se traduit par une baisse évidente de sa trésorerie sur l'année de transition.

Même si des avances de paiement restent possibles, cela restera toujours défavorable

Un autre risque concerne le suivi des objectifs : le mode semestriel est essentiel pour ajuster les objectifs si nécessaire en cours d'année. Aujourd'hui, nous constatons que la priorité est financière et discriminatoire car pas appliquée à tous.

C'est pourquoi il nous semble important de défendre une évaluation et un paiement semestriels pour TOUS les salariés.

Qui part, qui reste ?



En 2015 nous étions 3000, ensuite nous avons connu une croissance régulière jusqu'à fin 2022 où nous étions 4300. Depuis la croissance n'a cessé de chuter jusqu'à fin novembre 2025 où nous ne sommes plus que 3900.

Les sites qui voient le plus de départ sont Voltaire et Seclin.

On constate le plus grand déficit entre départ et arrivée à Seclin et Blois.

D'autre part, au sein des départements, les plus grands déficits entre départ et arrivée se situent chez T&O et surtout chez FS.

Après la cession de MeTS, les 2 plus gros sites en termes de population seront Paris et Blois. Nous avons besoin de vous, de votre relais pour rester à l'écoute et proche des besoins et préoccupations de tous quel que soit le site.

Augmentation des licenciements

Les licenciements ont été multipliés par 3 en 2025. Nous devons rester vigilants, et pour cela nous avons besoin de vous pour vous aider et vous accompagner. Contactez-nous si vous même ou vos collègues êtes en difficulté.

Un peu d'actualité

À l'occasion de l'Assemblée Générale de Worldline, la direction a réaffirmé sa feuille de route stratégique et financière, centrée sur la restauration de la confiance des marchés et la stabilisation du groupe.

Le programme « **North Star** », qui prévoit la convergence et la fermeture de plateformes, la simplification de l'organisation et une automatisation accrue des processus, comporte des risques réels pour l'emploi, les métiers, la charge de travail et les conditions de travail. La réduction annoncée des coûts et des effectifs, sans visibilité précise sur les périmètres concernés, renforce l'inquiétude et le **besoin de transparence**.

La CFE-CGC souligne que la levée de 500 M€ annoncée doit se traduire par des **investissements concrets et visibles**, tant sur les projets que sur les salariés. Il est essentiel de savoir comment ces ressources seront utilisées pour soutenir la réussite de l'entreprise tout en garantissant la sécurité, le développement et la reconnaissance des **salariés français**. La réussite de Worldline ne peut se faire au détriment de ceux qui la portent au quotidien.



La performance durable de Worldline repose avant tout sur **les compétences, l'engagement et la santé de ses salariés**. Les efforts demandés doivent s'accompagner de garanties claires : anticipation des impacts sociaux, accompagnement des parcours professionnels, accès réel à la formation et à la mobilité interne, reconnaissance équitable des contributions et dialogue social de qualité.

Nous restons pleinement mobilisé pour défendre une transformation responsable, humaine et soutenable, et pour exiger que les enjeux sociaux soient traités avec le même niveau d'exigence que les enjeux financiers.

AGISSONS ENSEMBLE !

La CFE-CGC, c'est le dialogue, la compétence et la défense responsable de vos intérêts.

Ensemble, préparons un avenir social stable, juste et humain, chez Worldline

Nous sommes à votre écoute. Vous pouvez contacter notre équipe à

worldline.cfe.cgc@gmail.com

N'hésitez pas à visiter notre site

<https://worldline.fieci-cfecgc.org/>