

LE GRAND ESSORAGE

Inform. Alerter. Proposer. Accompagner. Agir.



Worldline se transforme rapidement. Dans cette période, la CFE-CGC fait le choix d'une ligne simple : **être présente sur le terrain, vous informer, porter des propositions concrètes et rechercher des solutions.**

Nous pouvons comprendre la nécessité de transformer l'entreprise et de retrouver une trajectoire durable. Mais une transformation réussie ne peut pas se faire sans celles et ceux qui font Worldline au quotidien.

Voici **10 sujets sur lesquels nous sommes particulièrement mobilisés.**

1. **LE NOUVEAU SYSTÈME D'ÉVALUATION**
2. **PRIME VARIABLE**
3. **ENTRETIENS PRÉALABLES AU LICENCIEMENT**
4. **GEPP ou DEPP ?**
5. **FERMETURE DE TOURS**
6. **LA STRATÉGIE IMMOBILIÈRE**
7. **CARE 2**
8. **RCC & FORMATION**
9. **PPV**
10. **STATUTS HISTORIQUES**

1. LE NOUVEAU SYSTÈME D'ÉVALUATION

Attention à ne pas transformer l'évaluation en outil de sélection

Derrière les nouvelles règles se dessine une évolution ambiguë de la gestion de la performance avec la prédominance des comportements.

Les revues de mi-année deviennent formelles pour tous avec des campagnes de feedbacks 360° renforcées. Notons que le paiement reste annuel alors que nous sommes revenus à une évaluation semestrielle. Nous demandons le retour au PAIEMENT SEMESTRIEL et l'abandon des feedbacks 360°.

Parallèlement, les **PIP – Performance Improvement Plans – vont apparaître dans MyHR**. Un accompagnement de la performance peut être utile lorsqu'il permet réellement à un salarié de progresser avec **des objectifs connus, des moyens donnés, un accompagnement réel et des critères objectifs**.

Le PIP ne doit pas devenir une simple étape administrative avant le licenciement, et doit impérativement être supporté par des règles d'implémentation objectives opposables au salarié devant s'améliorer.

2. PRIME VARIABLE

Du SMART... au « doigt mouillé » ?

C'est probablement l'un des sujets qui nous inquiètent le plus. Le nouveau dispositif présenté fait évoluer profondément les règles de détermination de la rémunération variable.

La notation individuelle par objectif et la note calculée disparaissent au profit d'un système dans lequel le paiement dépend notamment :

- d'une appréciation globale d'atteinte des objectifs ;
- **de la manière dont les objectifs ont été atteints ;**
- d'éléments comportementaux dont les modalités d'appréciation restent, selon nous, insuffisamment précises et objectives ;
- le tout modulé par une **fourchette de paiement** pouvant faire varier fortement le montant final de la prime.

Voici un exemple particulièrement préoccupant : **un salarié qui atteint presque ses objectifs pourrait être positionné en note 2 et voir son payout limité à 30 %.**

Et avec une fourchette de paiement pouvant aller jusqu'à **-30 %**, une appréciation subjective pourrait réduire sa rémunération variable individuelle à... 0 €.

À cela peut s'ajouter un classement en « low performer » et la mise en place d'un **PIP – Performance Improvement Plan**.

Pour la CFE-CGC, les règles de rémunération doivent être **claires, objectives, transparentes, prévisibles et vérifiables** et les objectifs « SMART » (*Spécifiques Mesurables Atteignables Réalistes Temporels*).

Poussé par la CFE-CGC, le CSE a saisi ses avocats. En parallèle, **la CFE-CGC a également engagé sa propre analyse juridique** afin d'évaluer les risques pour les salariés et les moyens d'action possibles.

Nous demandons notamment que les salariés puissent connaître à l'avance les règles déterminant leur rémunération variable, comprendre leur application et, le cas échéant, contester une décision.

Une prime variable doit rester variable et versée selon des critères objectifs. Elle ne doit pas devenir imprévisible et versée à l'envie !

👉 En cas de difficulté sur vos objectifs, votre évaluation ou votre rémunération variable : [contactez-nous](#).

3. ENTRETIENS PRÉALABLES AU LICENCIEMENT Quand le comportement entre dans la balance...

Nos représentants CFE-CGC sont de plus en plus sollicités pour accompagner des salariés convoqués à des entretiens préalables à un éventuel licenciement.

Les situations sont diverses. Mais nous constatons une évolution qui mérite notre vigilance : **les motifs liés au comportement prennent une place croissante.**

Parallèlement, de nouvelles règles d'évaluation sont annoncées, avec une place beaucoup plus importante donnée à l'appréciation du comportement et du « Worldline Way ».

Cela pose une question essentielle :

Comment évaluer OBJECTIVEMENT un comportement ?

Des attentes claires, connues à l'avance et objectivement évaluables sont indispensables pour éviter que le subjectif ne devienne un outil de gestion des carrières.

👉 Vous êtes convoqué à un entretien préalable ? Vous avez un doute sur votre évaluation ? [Contactez-nous](#).

Ne restez pas seul face à une situation difficile.

4. GEPP ou DEPP ?

Ce dispositif tend à se transformer en « DEPP » ou **Dévolement des Emplois et des Parcours Professionnels** alors que la GEPP doit être **un outil de sécurisation** des parcours professionnels, pas un simple constat de disparition des métiers.

Ce constat est d'autant plus implacable qu'il est conforté par l'absence de réponses de la Direction à nos nombreuses sollicitations sur le sujet.

Pour les salariés dont le « job role » est identifié comme sensible, une question demeure aujourd'hui essentielle :

Que se passe-t-il lorsque la mobilité proposée ne fonctionne pas ?

La CFE-CGC demande que le **comité de suivi de la GEPP** soit enfin constitué et que les engagements pris soient concrètement suivis.

Formation, mobilité, reconversion, immersion : **des solutions doivent être recherchées avant d'envisager toute issue défavorable.**

👉 La CFE-CGC a signé la GEPP à la **SEULE** condition de permettre de rester et d'évoluer chez Worldline.

5. FERMETURE DE TOURS Transparence et solutions concrètes

Nous avons été les premiers à vous informer du projet de fermeture du site de Tours : **un salarié averti en vaut deux !**

Dès que nous avons été informés, nous avons formulé des demandes claires que nous maintenons :

- une mise à disposition d'**espaces de coworking** à Tours ;
- une **étude individuelle des situations personnelles**, avec un accompagnement adapté ;
- la prise en compte du **surcoût et des contraintes liées au changement de site** ;
- une **indemnité exceptionnelle** tenant compte des contraintes réellement subies ;
- des solutions pratiques : **télébadges, remboursement kilométrique, aide au relogement**, etc. ;
- une véritable **étude d'impact social**, comme cela avait notamment été réalisé lors des projets de Rennes et Bezons.

Nous soutenons toutes propositions permettant d'obtenir des avancées pour les salariés.

Notre objectif est d'obtenir des résultats, pas de polémiquer entre organisations syndicales.

Nous saluons le premier pas de la Direction concernant le coworking à Tours, même s'il reste aujourd'hui insuffisant au regard des besoins.

Nous sommes également mobilisés sur le **site d'accueil de Blois** : capacité des bureaux, stationnement, conditions de travail... afin d'éviter la double peine.

Notre priorité : des solutions concrètes et adaptées à chaque situation.

6. LA STRATÉGIE IMMOBILIÈRE

À qui le « Tours » ?

Soyons aussi collectivement lucides : **nos sites vivent grâce à ceux qui les utilisent.**

Nous sommes préoccupés par le risque de voir les taux de présence devenir progressivement un argument pour justifier la fermeture de sites en région.

Le télétravail a changé nos habitudes et il doit être préservé. Mais nous devons également montrer que **les sites Worldline ont encore une utilité et une valeur pour les salariés comme pour l'entreprise.**

Revenir ponctuellement sur site, travailler ensemble, maintenir les liens entre équipes : c'est aussi une manière de défendre nos implantations locales.

Ne laissons pas la faible fréquentation devenir une prophétie autoréalisatrice.

7. CARE 2

Aujourd'hui, **CARE 2 est lancé.**

CARE 1 avait permis de recueillir de nombreux témoignages et de mieux comprendre la réalité vécue par les salariés. Les élus CFE ont coconstruit les enquêtes et ont participé aux restitutions.

Avec les transformations et les restructurations qui s'accélèrent, il est important de mesurer ce qui a évolué depuis CARE 1 :

- qu'est-ce qui s'est amélioré ?
- quelles actions ont réellement porté leurs fruits ?
- quels sont les nouveaux points de difficulté ?
- où faut-il encore agir ?

La CFE-CGC croit dans l'intérêt de CARE, à **condition que les réponses soient sincères et qu'elles débouchent sur des actions concrètes.**

Nous avons besoin de connaître la réalité du terrain, pas seulement de beaux indicateurs.

 **Prenez quelques minutes pour répondre à CARE 2.**

8. RCC & FORMATION

Transformer un départ en opportunité pour ceux qui restent

La RCC a permis à certains salariés de construire un nouveau projet professionnel.

Mais penser à **ceux qui restent est d'une importance capitale.**

Avec l'autre organisation syndicale signataire, la CFE-CGC a demandé que le reliquat du budget formation non utilisé dans le cadre de la RCC — environ **200 000 €** — puisse être réinjecté dans le budget formation de la GEPP.

L'employabilité ne doit pas être un discours : elle doit se traduire par des moyens.

👉 **La CFE-CGC attend maintenant un engagement concret de la Direction.**

9. COMPLEMENT de PPV :

un geste, mais pas une réponse de fond

La CFE-CGC a obtenu un **complément de PPV de 500 € POUR TOUS**, afin d'amortir en partie l'absence d'augmentation collective issue des NAO.

Son versement est attendu dans les prochains jours. Bien que ce complément constitue un geste positif de la Direction, que nous reconnaissons, il ne doit pas faire oublier l'absence d'intéressement et des augmentations salariales désavouant l'engagement des salariés.

Nous acceptons le caractère exceptionnel de cette **année de transition**. Cependant nous demandons que les engagements annoncés pour **2027 soient concrétisés : retour d'un dispositif d'intéressement et reprise d'une politique d'augmentations salariales.**

10. STATUTS HISTORIQUES :

un enjeu social majeur à venir

La très probable **dénonciation des statuts historiques de Worldline** ouvrirait une période de négociation de **15 mois** pour définir un nouveau statut collectif. Un enjeu majeur pour tous les salariés, car en cas d'échec des négociations, le risque serait de voir certains de nos acquis disparaître et de revenir au « **minimum syndical** » **prévu par la convention SYNTEC.**

Le séisme social serait alors sans précédent. Nous devons donc être **particulièrement convaincants, mobilisés et force de proposition** pour préserver les acquis sociaux fondamentaux qui font aujourd'hui partie de notre statut.

Si la dénonciation devait intervenir fin septembre, la CFE-CGC défendra une approche claire : **une négociation globale, cohérente et équilibrée**, et non un « saucissonnage » avantage par avantage qui nous conduirait à devoir abandonner progressivement nos acquis sans contrepartie.

Nous pèserons de tout notre poids pour **préserver un statut social solide, acceptable et adapté à la nouvelle situation de Worldline**, tout en recherchant les équilibres nécessaires pour construire l'avenir.

Rendez-vous dans quelques jours pour vous donner plus d'informations sur ce dossier majeur.

NOTRE LIGNE : ÊTRE CONSTRUCTIFS, MAIS VIGILANTS

La transformation de Worldline est nécessaire. Mais **transformer** ne signifie pas **fragiliser**.

Nous croyons qu'une entreprise performante a besoin de salariés engagés, reconnus, formés et considérés.

Notre rôle est donc simple : **Informier. Alerter. Proposer. Accompagner. Agir.**

Sur la politique immobilière, la GEPP, les évaluations, les rémunérations variables, les conditions de travail ou encore les risques psychosociaux, **nous continuerons à être présents sur le terrain et à défendre des solutions concrètes.**

Une question ? Une situation personnelle ? Un doute ?

**Vous n'êtes pas seuls.
Contactez vos représentants CFE-CGC.**

À vos côtés dans la transformation de Worldline.

* *
*

Nous sommes à votre écoute. Vous pouvez contacter notre équipe à
worldline.cfcg@gmail.com

Et localement :

Puteaux-Voltaire : [Guillaume Arnal](#), [Barbara Piazzon](#), [Alain Gicquel](#), [Isabelle Lemblin](#), [François Dufay](#), [Agathe Maillard](#), [Cécile Robet](#), [Olivier Steinfels](#), [Mostafa Laaroussi Alami](#), [Djamel Hamraoui](#) et [Thomas Laszczynski](#)
Seclin : [Jeremy Duchemin](#) et [Sébastien Blomme](#)
Blois-La Chaussée Saint-Victor : [Gaëlle Manceau](#) et [Mathilde Sedikki](#)
Tours : [Jean-Jacques Froidefond](#)
Vendôme : [Christine Rocher](#) et [Madjid Hasnaoui](#)
Rennes : [Tony Le Huidoux](#)

N'hésitez pas à visiter notre site
<https://worldline.fieci-cfecgc.org/>