



POLITIQUE SOCIALE ET GEPP : QUEL CAP ?



Informier. Alerter. Proposer. Accompagner. Agir.

La politique sociale 2025 de Worldline a été analysée par un cabinet d'expertise indépendant à la demande du CSE. La CFE-CGC a également participé à la première commission de suivi de la GEPP.

Nous souhaitons partager avec vous les principaux chiffres, ce qu'ils nous apprennent et ce qui nous inquiète. Notre rôle est de vous informer honnêtement, sans minimiser les difficultés ni vous laisser penser que tout cela est une fatalité.

Derrière les chiffres, il y a votre travail, vos conditions de travail et votre avenir chez Worldline. C'est pourquoi nous vous présentons aussi nos alertes et les actions que nous demandons à la direction.

AU SOMMAIRE :

1. **BILAN SOCIAL : ce que révèle l'expertise**
2. **GEPP : les premiers constats**
3. **L'ALERTE DE LA CFE-CGC**

1. BILAN SOCIAL 2025 : MOINS DE SALARIÉS, MOINS DE FORMATION, MOINS D'AUGMENTATIONS... ET TOUJOURS PLUS DE PRESSION !

Les chiffres du rapport d'expertise sur la politique sociale de Worldline sont préoccupants.
Effectifs : - **4,4 % en 2025**, avec 208 départs dans le cadre de la RCC. Et pour North Star, la Direction annonce encore **5 à 6 % d'attrition, avec seulement un départ sur trois remplacé**. Qui absorbera le travail et transmettra les compétences lorsque les équipes seront encore réduites ?

Formation : **budget réduit à 3,24 % de la masse salariale**, soit le niveau le plus bas depuis 2016 hors période Covid. Seuls **69 % des salariés en CDI** ont bénéficié d'une formation hors formations obligatoires. Pour les salariés de plus de 46 ans, ce taux tombe à **46 %**. Comment réussir les transformations, transférer les activités et préserver l'expertise si l'investissement dans les compétences recule ?

Santé au travail : les femmes enregistrent en moyenne **14,1 jours d'arrêt contre 4,7 jours pour les hommes**. Un écart important qui mérite une analyse approfondie et des mesures de prévention adaptées.

Rémunérations : l'enveloppe d'augmentation passe de **3,5 % à 2,2 %**. Dans le même temps, les **écarts** de rémunération entre les **femmes** et les **hommes** restent de **4,7 % en moyenne et de 6 % en médiane**. La transformation ne peut pas servir de justification à l'affaiblissement du pouvoir d'achat ni à la persistance des inégalités.

2. ET LA GEPP, DANS TOUT ÇA ?

Les chiffres sont là. Les résultats doivent suivre.

Lors de la 1^{ère} commission de suivi GEPP du 9 octobre, la direction a présenté plusieurs chiffres sur les mobilités et les dispositifs d'accompagnement. Mais une question essentielle reste ouverte : tous les salariés dont l'activité est menacée ou transformée sont-ils effectivement identifiés et accompagnés ?

60 % des postes pourvus en interne depuis le 1^{er} janvier 2026 : un chiffre encourageant, mais qui ne suffit pas à savoir combien de salariés concernés par la GEPP ont effectivement retrouvé un poste adapté.

36 postes ouverts au moment de la commission : en parallèle, la direction présente des métiers « en développement ». Mais combien de ces métiers correspondent à des postes réellement ouverts, accessibles aux salariés concernés et assortis d'un parcours de formation adapté ?

4 situations de mobilité interne et 5 dossiers de mobilité externe : parmi les 5 dossiers de mobilité externe présentés, 3 étaient approuvés et 2 encore en cours d'approbation. Ces chiffres interrogent sur le nombre de solutions effectivement concrétisées et sur la place accordée à la mobilité interne.

35 suivis individuels, 20 demandes d'accompagnement [Pathfinder](#), 29 entretiens réalisés et 10 bilans de carrière externes.

24 binômes de mentorat, soit 48 participants : une initiative utile pour accompagner les parcours. Elle ne remplace toutefois pas des possibilités concrètes de mobilité, de formation et de maintien dans l'emploi.

Des dispositifs existent.

MAIS COMBIEN DE SALARIÉS ONT EFFECTIVEMENT TROUVÉ UNE SOLUTION PROFESSIONNELLE DURABLE ?

COMBIEN ATTENDENT TOUJOURS UNE RÉPONSE ?

3. L'ALERTE DE LA CFE-CGC

Des salariés peuvent rester en dehors du dispositif. Quid en cas d'échec de la mobilité ?

Sollicitée par de nombreux salariés, la CFE-CGC a soulevé un problème majeur : certains salariés pourraient voir leur activité diminuer, se transformer ou disparaître, sans être identifiés comme relevant d'un emploi sensible.

Ils risquent alors de devoir rechercher eux-mêmes une solution, sans bénéficier suffisamment tôt de l'accompagnement prévu.

Comment expliquer qu'un salarié puisse être confronté à une évolution importante de son activité sans que sa situation soit clairement prise en compte dans la GEPP ?

La direction a demandé que des cas concrets lui soient remontés. [Contactez-nous](#) sur votre situation individuelle !

Les demandes concrètes de la CFE-CGC à la Direction

1. Vérifier les situations oubliées

Croiser les évolutions d'organisation avec la cartographie des emplois sensibles pour identifier les salariés potentiellement non couverts et examiner leur situation. [Contactez-nous](#) !

2. Clarifier les échéances

Pour les salariés concernés par des échéances au 31 décembre ou au 31 mars, préciser clairement ce qu'ils deviennent lorsqu'aucune mobilité n'a abouti. [Contactez-nous](#) !

3. Distinguer les perspectives des vrais postes

Présenter séparément et clairement les postes ouverts, les besoins prévisionnels et les métiers en développement, avec les compétences attendues et les formations permettant d'y accéder.

4. Mesurer les résultats, pas seulement les moyens engagés

Suivre le nombre de mobilités réalisées, les formations engagées, les projets concrétisés et les salariés qui restent **sans solution**. [Contactez-nous](#) si vous êtes sans solution.

LA GEPP DOIT SERVIR À MAINTENIR LES SALARIÉS DANS L'EMPLOI

Pour la CFE-CGC, le sujet n'est pas seulement de proposer des outils ou de publier une cartographie. Il est de s'assurer que chaque salarié confronté à une transformation de son activité soit identifié suffisamment tôt et bénéficie d'un accompagnement effectif.

Anticiper les difficultés, privilégier les mobilités internes et donner de vraies perspectives : voilà ce que les salariés attendent de la GEPP.

Vous êtes concerné par une évolution de votre activité, vous vous interrogez sur votre classement ou vous recherchez une mobilité ? Contactez vos représentants CFE-CGC. Vos remontées nous permettront de demander des réponses précises à la direction.

CFE-CGC WORLDLINE - Des faits, des réponses et des solutions concrètes pour les salariés.

TRANSFORMER L'ENTREPRISE, OUI.

SACRIFIER LES SALARIÉS, NON.

* *
*

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.cfc.cg@gmail.com

Et localement :

Puteaux-Voltaire : [Guillaume Arnal](#), [Barbara Piazzon](#), [Alain Gicquel](#), [Isabelle Lemblin](#), [François Dufay](#), [Agathe Maillard](#), [Cécile Robet](#), [Olivier Steinfelds](#), [Mostafa Laaroussi Alami](#), [Djamel Hamraoui](#) et [Thomas Laszczynski](#)

Seclin : [Jeremy Duchemin](#) et [Sébastien Blomme](#)

Blois-La Chaussée Saint-Victor : [Gaëlle Manceau](#), [Mathilde Sedikki](#) et [Myriam Guillemard](#)

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/>