

Bilan social siège 2025

Derrière les chiffres, quelle réalité ?

Villejuif, le 5 août 2026

Chaque année, la direction nous transmet les chiffres officiels du siège : effectifs, embauches, départs, rémunérations. Bien que les effectifs augmentent depuis trois ans, notre analyse révèle une stratégie qui fragilise nos emplois, dégrade nos conditions de travail et n'offre aucun retour sur l'investissement des salariés.

Effectifs : depuis 3 ans ils augmentent

1. Une pyramide des âges sous tension

Les données confirment deux tendances de fond :

- D'une part, une augmentation des salariés de plus de 60 ans, conséquence de la réforme des retraites. La CGT s'inquiète de l'absence de plan de carrière pour les seniors, souvent délaissés dès 50 ans.
- D'autre part, une hausse des moins de 30 ans.

Nous constatons que, dans certaines unités, des embauches se font via une succession de CDD sur des postes qui devraient être pérennisés en CDI.

2. La transformation des emplois

+ de cadres, - de techniciens. Derrière cette évolution il y a le non-remplacement de postes de techniciens. Ce n'est pas un phénomène naturel mais bien un choix stratégique.

L'automatisation utilisée par la direction pour supprimer des emplois de techniciens au lieu d'améliorer les conditions de travail.

L'externalisation qui transfère notre savoir-faire chez des prestataires dans le groupe.

Une croissance sélective avec le développement de certaines activités comme la Banque privée, mais aussi l'IA, au détriment des métiers techniques.

3. le cas de SNI : besoin de transparence

Chez SNI, les chiffres bruts ne permettent pas de distinguer les créations réelles de postes de la simple intégration d'anciens prestataires. La CGT demande une information claire et transparente sur ce sujet.

Effectifs en hausse ...

2.918 en 2025, contre 2.582 en 2023 = + 291
Dont 109 alternants et 37 CDD,
... mais nous étions **3.219 en 2017**.

Dans de nombreuses unités, du fait des départs non remplacés et/ou de l'augmentation de l'activité, les effectifs restent insuffisants.

Détail par catégories (2023/2025) :

- + 290 CDI (+ 310 cadres, - 20 techniciens).
- + 29 Alternants

La proportion de cadres est légèrement en hausse : 88,5% contre 86.6% en 2023.

Plus de 60 ans : 328 (+64 par rapport à 2023)

Nouveaux arrivants 373 :

- 254 embauches directes en CDI (181 en 2023)
- 31 transformations de contrats non-CDI en CDI
- 47 arrivées issues du groupe
- 41 reprises d'activité

Départs 220 :

- 46 démissions
- 24 départs au cours de la période d'essai
- 6 Licenciements
- 100 Retraites/préretraites

Sur la base de ces chiffres La CGT revendique :

- **L'arrêt des suppressions de postes de techniciens.**
- **Un plan de carrière digne de ce nom pour les salariés de plus de 50 ans.**
- **La transformation des CDD en CDI pour tous les postes pérennes.**



Inégalité femmes-hommes

Femmes = 53,6 % de l'effectif total.
Seulement 51 % de l'effectif cadres
mais 74 % de l'effectif techniciens.

Des détails révélateurs

- 74% de femmes chez les techniciens
- 63% en classification H
- 39% en classification L

392 salariés à temps partiel.

- 62 hommes
- 330 femmes

Rémunération moyenne :

- Femmes : 4609 euros
- Hommes : 5038 euros

Les chiffres révèlent une double injustice qui frappe les salariés, et en particulier les femmes. Des inégalités salariales qui se creusent avec la carrière.

Lorsque les salaires sont bas, il y a égalité, la rémunération moyenne des techniciens hommes-femmes est proche.

Dès que l'on monte dans les échelons et les responsabilités, les écarts apparaissent.

Le temps partiel est en baisse constante, un droit en recul ou un choix impossible ?



On peut y voir un effet de la mise en place du télétravail, qui diminue la fatigue liée aux temps de transport, une conséquence des salaires insuffisants et/ou une difficulté à prendre un temps partiel sur certains postes, d'autant que la charge de travail n'est généralement pas réévaluée. Il est toujours largement plus utilisé par les femmes. Les hommes hésiteraient-ils à demander un temps partiel par peur d'un blocage de leur évolution ?

Rémunérations : plus de compétences, moins de reconnaissance

La rémunération moyenne a augmenté de 3.70% entre 2023 et 2025. C'est moins que l'inflation (8%).

Elle est égale à 2 fois le SMIC (1802 €), mais avec des disparités importantes selon les catégories.

Moyenne mensuelle : 4.739 €, + 2,7% par rapport à 2023

- Moyenne mensuelle, catégorie D = 2.698 €
- Moyenne mensuelle, catégorie L = 10.728 €

Cela se traduit par moins de 2000 euros de salaire net pour une partie des salariés, ce qui est très insuffisant.

Part des primes non mensuelles (RVP)

- Cadres : 9,6%
- Techniciens : 3,2 %

Pour de nombreux techniciens, la cible RVP est toujours de 800 euros. Ce montant n'a pas été revalorisé depuis 2019.

CETTE ANNÉE J'AI
ACCORDÉ UNE AUGMENTATION
À TOUS LES SALARIÉS...



AUGMENTATION DE
TRAVAIL...

C'est largement insuffisant alors que chaque jour, il nous est demandé plus d'investissement, plus de polyvalence et de nouvelles compétences. Nous répondons présents pour garantir la

qualité du service et la performance de l'entreprise.

Pourtant, cette expertise croissante n'est pas reconnue à sa juste valeur. De nombreux métiers de "production", qui exigent aujourd'hui un niveau d'expertise indéniable, sont maintenus dans la catégorie "technicien". C'est un mépris pour nos qualifications et notre engagement !

LA CGT EXIGE UNE VRAIE RECONNAISSANCE :

- **La fin du déclassement** : Les postes nécessitant une expertise avérée doivent être, au minimum, requalifiés en catégorie **"Expert"**.
- **Une rémunération juste et équitable** : La Rémunération Variable (RVP) pour les postes de technicien·nes doit être calculée, a minima à 8% du salaire et non en un montant fixe déconnecté de notre contribution réelle.
- **Des augmentations générales significatives** pour tous, afin de garantir le maintien de notre pouvoir d'achat face à l'inflation.

NE LAISSONS PAS NOS COMPÉTENCES ÊTRE BRADÉES ET NOS SALAIRES S'ÉRODER !