



**Cfdt: Société Générale Services centraux parisiens**

# Le COÛRRIER des CENTRAUX

<https://www.cfdt-sg.fr/centraux-parisiens>

#NosInfosCentraux - Novembre 2018

## Bonjour !

« Penser global, agir local ! », c'est redonner du sens à tous les niveaux. Une réelle nécessité dans le secteur bancaire –oui, secteur bancaire, pas industrie– et singulièrement chez Société Générale.

Quelles sont les orientations et stratégies pour la banque ? Les leçons du passé récent doivent être tirées (produire du PNB et en reverser \$1,3 milliard afin d'éviter un jugement ?!!!). Nous devons nous redévelopper en restaurant notre rôle dans l'économie, y compris en cette période de profondes mutations.

Au quotidien, c'est aussi agir en faisant preuve de courage et de franchise en relations humaines – oui, relations pas juste ressources–, organisation et gestion d'équipe.

Vu les résultats et l'image des banques, c'est bien aux salariés et à leurs représentants qu'il revient d'exiger de leurs dirigeants d'assurer leurs fonctions et pas uniquement aux actionnaires.

**Cela fait partie du dialogue social auquel nous croyons à la Cfdt.**

**Et vous ?**

### Cfdt SG des Services centraux parisiens

<b>Val de Fontenay</b>	<b>La Défense</b>
01 42 14 05 37	01 42 14 31 18
Cristallia 00.024	Espace 21/2
<a href="mailto:cfdt.sg.centraux@gmail.com">cfdt.sg.centraux@gmail.com</a>	

## Terminator VI : à l'assaut des banques !

**Un million d'emplois seraient menacés d'ici 2030 dans la banque et l'assurance aux USA et en Europe selon le cabinet Mc Kinsey ...**

Le Forum mondial de l'économie confirme l'essor des robots et de l'intelligence artificielle (IA). En 2018 dans le monde, 71% des heures travaillées sont réalisées par les humains contre 29% par les machines. En 2022, ce rapport s'établirait à 58/42. En 30 ans, les banques françaises, ont vu leurs effectifs fondre de 39% (356 000 en 1986 à 221 000 en 2016). Une étude récente du cabinet Sapiens prévoit la disparition totale des employés de notre secteur d'ici 20 à 25 ans !

Les mêmes organismes sont convaincus que toutes les révolutions techniques ont au final créé plus d'emplois qu'elles n'en ont détruits. Le Forum mondial estime que ce sont 75 millions de postes qui seraient supprimés jusqu'en 2022 pour 133 millions de créations soit un solde positif de 58 millions. Tout dépend de la façon dont sera gérée cette transition, que ce soit par les états ou les entreprises.



Watson, le ChatBot d'IBM, est un conseiller virtuel chez Orange Bank qui répond aux clients 24h/24. Le même outil d'IA au Crédit Mutuel est une aide aux conseillers en agence, où 200 000 jours annuels seraient libérés pour mieux servir les clients ou mieux gérer les dossiers complexes (mais aussi pour alléger la pyramide des âges en ne remplaçant pas tous les départs ...).

L'IA offre de vastes possibilités, encore faut-il une stratégie qui aille dans le sens du développement et non des visions à court terme. Il faut aussi former : un sondage IFOP d'octobre révèle que 55% des salariés s'estiment mal accompagnés. Les chercheurs du forum de Davos évaluent à 54% le nombre de salariés devant acquérir de nouvelles compétences dans les 4 ans.



**Où en est Société Générale ? Innovation et développement semblent uniquement tirés par les directions techniques comme ITIM. La Cfdt demande un débat en CE sur l'avenir de la banque dans toutes ses composantes : bancaires, financières, sociales et surtout ... humaines.**

La Cfdt des Centraux parisiens sera représentée au **Comité National de la Cfdt Cadres** consacré à l'Intelligence Artificielle des 15 et 16 novembre. Nous reviendrons donc sur le sujet. En attendant nous tenons à votre disposition tout un dossier, n'hésitez pas à le demander et à venir en débattre avec nous !



... **Délégation du personnel** : De l'aide pour la **mobilité**, un conseil pour le **PDP**, le point sur la **rémunération** ou les **avantages** ? De l'assistance pour une **promotion** ? Connaître ses **droits** ou besoin de se **défendre** ? Proscrire du **harcèlement** ? ... **CHSCT** : Des **conditions de travail** ou une **organisation** à améliorer ? Un **dépannage** d'équipement ? ... **CE** : Une question sur un **projet**, sur des aspects **économiques** ? ... **Une seule réponse : contactez-nous !**

**Plus d'information sur <https://www.cfdt-sg.fr/>**

Retrouvez nos équipes, les accords d'entreprises, les actualités de la Société Générale et des Services Centraux parisiens (rubrique « Les actualités » ; « En direct des sections » ; « Centraux parisiens »).

## Au fait, à quoi servent les évaluations ?!!!

Les PDP devraient nous permettre de nous situer et de progresser, encore faudrait-il qu'ils soient objectifs ...



Selon Caroline Guillaumin, notre DRH Groupe, l'entretien d'évaluation se déroule dans un « état d'esprit positif pour favoriser un dialogue constructif et bienveillant » ; loin du trop souvent entendu « ni en dessous ni au-dessus des attentes pour éviter les recours ou les demandes de promotion », et à l'opposé de mauvais PDP injustes visant à licencier en insuffisance professionnelle ...

Pour préparer son évaluation, on peut se référer à l'instruction 013672 et au guide de la gestion de la performance de l'onglet « Evaluation » de RHOnline, puis au besoin utiliser la procédure de recours du même site.

**Prenez rendez-vous avec nous pour préparer l'entretien, améliorer l'évaluation, ou vous faire assister.**

Nous saurons vous conseiller pour vous aider, faire reformuler des appréciations peu objectives, vous assister si vous estimez devoir porter un recours, ...

[PDP : plan de développement personnel]

## Passerell'E : pourquoi attendre un an ?

Les promotions devraient refléter nos aptitudes, compétences et la façon dont nous tenons nos postes. Les passerelles et cursus sont d'autres moyens de progresser qui sont toutefois à améliorer. Ainsi, pourquoi les lauréats au cursus Passerell'E doivent-ils attendre un an ou une mobilité pour être promus au niveau E ? Les compétences démontrées sont celles de la personne et pas celles nécessaires à la tenue d'un poste.

**La CFDT des Centraux parisiens revendique une amélioration des changements de niveaux**, en cohérence des parcours agiles mis en avant par les RH. En attendant, dans les services où les collègues de niveaux D et E assument les mêmes postes, **nous demandons en délégation du personnel qu'il n'y ait plus de délai pour être promu** suite à la réussite à Passerell'E.

## FAVORISER LA PROMOTION INTERNE !



## Livres, revues, sites internet ...

### La comédie (in)humaine. Comment les entreprises font fuir les meilleurs ?



Les décisions centralisées, les réunions pléthoriques, les process et contrôles à outrance constituent-ils une organisation adaptée à la grande majorité des salariés ? Les baby-foot, les formations ludiques, le « bonheurisme » au travail et les PowerPoint à rallonge sont-ils la solution à l'innovation et à la performance ? La communication, seule et en décalage des réalités, va-t-elle venir à bout du stress et des *burn-out* ? Les auteurs posent de bonnes questions tout en proposant quelques solutions adaptées. Dommage toutefois qu'en se présentant comme défenseurs du capitalisme libéral, ils sortent parfois du sujet, tombent dans la caricature et enfoncent pas mal de portes ouvertes. **Bref, ce livre a le mérite de mettre enfin sur la place publique un vrai débat sur l'entreprise.**

*La comédie (in)humaine*, Nicolas Bouzou, Julia de Funès, Editions de l'Observatoire

## Le mois prochain

Bilan social des Centraux parisiens – La fin des DP, CHSCT et CE – Les économistes Piketty et Tirole – Etc. **D'ici là, bonnes lectures ! Faites nous part de vos critiques, suggestions et idées. Les sujets et avis de ce « Courrier » sont choisis ou formulés par nos adhérents et par les collègues que nous rencontrons.**