Mars 2019

CSEC SG
SEANCE PLENIERE
du 21 février 2019

BANQUES ET ASSURANCES
SOCIETE GENERALE

INFOS PLENIERE

1/ Exposé de la direction

1.1/ situation du secteur bancaire et de la Société Générale

La séance était présidée le matin par Caroline Guillaumin, DRH et par Frédéric Clavière, DRS officieux, l'après-midi. Pas un mot n'a été dit sur l'absence de Youssef Bouni.

L'exposé de la direction générale était présenté par Séverin Cabannes.

Contexte général:

- La baisse de la croissance mondiale suite à la guerre commerciale entre les USA et la Chine, a amené à revoir les hypothèses SG. En Europe, les prévisions sont abaissées mais restent positives en 2019 et 2020, avec peu de visibilité au-delà.
- Concernant les taux d'intérêts, les hypothèses ont aussi été revues. Le scénario précédent n'est plus valide. La remontée des taux attendue dès 2019 est décalée d'au moins un an.

Les banques américaines bénéficient d'un avantage concurrentiel important. Elles arrivent à acheter des parts de marché importantes en Europe mettant les banques européennes sous pression. Les banques asiatiques présentent des excédents de liquidités dans le dispositif mondial et veulent investir dans le crédit.

Le contexte est jugé plus dur et plus difficile que celui imaginé il y a 18 mois.

Résultats du T4 sont qualifiés de bonne facture comparés à ceux de la concurrence.

IBFS présente une croissance et une rentabilité supérieures aux attentes, en ligne avec le plan annoncé il y a un an et même un peu en avance.

BDDF fait un exercice 2018 conforme aux prévisions ; revenus en baisse comme annoncé, mais plus prononcée que celle des concurrents français, notamment sur la marge d'intérêt. Ecart sans doute lié aux différences de modèle de gestion Actif/Passif. Sur le plan du programme de transfo, il n'est pas remis en cause.

Banque de Financement et investissement : situation plus compliquée essentiellement dans les activités de marché, liée aux conditions de marché difficiles et au contexte géopolitique qui conduit à moins investir. Double effet ciseau dû au volume et au marché. Ecart important entre le budget et le réalisé de 800 millions d'euros. Les revenus des activités de marchés sont en décroissance ce qui n'était pas anticipé, suite à une évolution défavorable du marché. Le reste des activités de la BFI est conforme aux prévisions. Sur ces activités S. Cabannes se vante d'avoir de bien meilleurs résultats que BNPP ou NATEXIS.

Il considère que la faible valorisation de l'action est due à une inquiétude des marchés sur le niveau de capital.

Délégation Nationale CFDT
Société Générale
Espace 21/2 - 32, Place Ronde
La Défense 7
Téléphone : 01 42 14 41 18
Télécopie : 01 42 14 93 77
delegation-nationale@cfdt-sg.fr

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

www.cfdt-sg.fr

La direction a entrepris une revue de l'ensemble des activités avec baisse du capital alloué aux opérations de marchés. Elle veut réduire 10 Md€ des risques BFI sur un total 140 Md€.

Il confirme le déploiement du plan d'économies supplémentaires de 500 M€ à l'horizon de 2020 avec pour objectif de passer d'un retour sur capital de 8 à 12%.

S. Cabannes confirme que l'impact sur l'emploi de ce plan d'économie se fera sans départ contraint.

En réponse à une question sur le niveau extraordinaire du dividende. S. Cabannes explique que la moitié des actionnaires a choisi l'an passé le paiement en action ce qui renforce les fonds propres.

S. Cabannes estime que les marchés ont une vision court-termiste alors que le plan de la direction est à long terme et ce choix stratégique commenceraient à porter ses fruits notamment en Afrique et en Russie.

Avancement du plan annoncé il y a 18 mois au marché. Il s'agissait d'un plan de croissance afin de développer les revenus tout en maitrisant les risques et les cours.

GBIS revu à la baisse sur la banque de marché, et activité de banque privée décalée, non pas en France (qui a connu belle croissance en 2018 et reste sur la trajectoire) mais à l'international avec une activité en retrait notamment en GB, Suisse et Monaco.

Annonces du 7 février :

Réduction de la consommation de capital, alloué aux activités de marché principalement. Réduire de 10 milliards les encours pondérés de la BFI (sur 145 au total), 80% concerne les activités de marché. Recherche des synergies dans les utilisations du capital.

Vise à réduire la base de coût, 500 millions d'économies annuelles à horizon 2020. Doit permettre d'atteindre une rentabilité juste suffisant pour couvrir l'utilisation de capital.

Ce plan est actuellement en phase d'études et de révisions. Il s'agit d'un plan mondial ayant un impact sur l'emploi à l'international et en France. Mais sans départ contraint dans l'entreprise, afin de continuer de construire un dialogue social positif.

Niveau de capital, et politique de distribution de capital:

Sur plan international les banques ont une autre politique que la nôtre quant à la distribution du capital

La politique de dividende de l'entreprise est fixée par le CA et par l'AG des actionnaires. La possibilité de verser le dividende en actions et non en numéraire doit permettre de tenter de relever le capital.

Le raisonnement de l'investisseur est un raisonnement de rendement, et c'est ainsi qu'est calculée la politique de versement du dividende.

Dans les activités IBFS en Afrique, SG est présente depuis plus de 100 ans dans certains pays avec une vision de très long terme et une légitimité dans sa présence. Sur la Russie SG est restée sur sa vision de long terme dans ce pays dont le marché commence à porter ses fruits.

Le plan de transfo BDDF annoncé il y a 2 ans, va mettre 5 ans à arriver à son terme. Le marché estime avec une vision court terme que la rentabilité et le retour sur investissement étant trop long, il conviendrait d'arrêter la transfo. C'est ce qui impacte négativement le cours.

Pour GBIS la situation ancienne n'a rien à voir avec la situation aujourd'hui.

Volets salariés:

Comme d'habitude la CFDT est la seule organisation à oser « déranger » la direction générale avec des questions portant sur les salariés, leurs conditions d'emploi et leur rémunération. Nous avons en l'occurrence demandé à Séverin Cabannes comment il voyait l'avenir social de l'entreprise avec l'amoncellement des plans d'économie se traduisant systématiquement en

destructions massives d'emploi et avec des NAO toujours à 0 surtout après l'attaque sans précédent contre les avantages sociaux.

Comme d'habitude il s'est empressé de ne pas répondre détournant son propos vers de fumeuses considérations ;

L'activité bancaire est avant tout une activité humaine. Aujourd'hui le groupe SG bénéficie de points extrêmement forts qu'il faut remettre en avant. SG est considérée comme une banque de spécialiste. Cette franchise de produits structurés, reste un des points forts du groupe SG. L'activité de Commerzbank vise à renforcer nos positions.

Sur la politique de rémunération, elle est très liée au turn-over dans les activités de marché. SG est très vigilante pour vérifier que les niveaux de rémunération sont cohérents et compétitifs.

Dans ce contexte Caroline Guillaumin s'est risquée à une annonce, le CA a validé un PMAS pour 2019, comme cela avait été évoqué en 2018. La phase de communication aura lieu d'ici quelques semaines. Mais il sera classique sans effet de « boost ».

La décote restera existante lors de la souscription. Engagement de la DRH qu'il n'y aura pas d'impact des jours d'enfants malade sur le sur-intéressement comme cela avait été le cas en 2018.

Question des élus :

Quelles sont les mesures que SG va prendre pour les salariés obligés de débloquer leur PEE pour achat d'une résidence principale ?

F. Clavière s'engage à revoir le point avec des mesures qui avaient déjà été déployée en 2011 et s'engage à revenir le présenter aux OS.

BREXIT:

A partir du 1er avril, un petit nombre de personne devra être transféré vers Paris, celles qui servent des clients d'Europe continentale. Ce risque représente 30 à 40 postes devant être positionnés essentiellement à Paris avec aussi Frankfurt et Madrid.

Mais quid de l'accès à la bourse de Londres et aux chambres de compensation britannique? Réponse positive sur les chambres de compensation. La question qui reste pendante concerne la Bourse, car il y a un risque juridique qui est pris en compte par les autorités européennes et britanniques.

A plus long terme, la question n'est pas tranchée et dépendra des accords entre Europe et la GB mais aussi de la position de la BCE sur l'équilibre de leur dispositif notamment sur les opérations de marchés et de trading. SG a un équilibre 50/50, mais banques essentiellement installées à Londres pour les partie trading même en euro seront bien plus impacté.

On parle au niveau Europe d'une répartition 50/50 qui est approximativement le cas pour SG, qui est donc dans le trend. Chaque cas est géré individuellement en Angleterre actuellement il sera organisée une présentation sur ce dossier pour aller un peu plus loin que ce qui vient d'être présenté.

HSBC est en train de créer 1000 postes à Paris. Ce qui accroit la concurrence financière sur la place financière de Paris. S. Cabannnes estime que cela constituera une opportunité pour Paris.

1.2/ Présentation des résultats des résultats de l'année et du T4 2018

2018 première année d'exécution du plan transform to grow.

Faits marquants T4 2018 :
800 millions d'euro d'écart entre le budget et le réalisé sur la grande clientèle.

Alors qu'à contrario, il y a une croissance des coûts de 2%.

Adaptation du modèle:

- Révision des hypothèses de taux qui touchent principalement BDDF, par rapport à la cible initiale de revenus pour 2020, cette différence coûte environ 500 millions.
- Annonce du plan de recentrage sur GBIS, pas de modification sur les autres pôles, croissance assez dynamique sur BDDF tel que présenté précédemment.

2/ Examen du rapport de la Commission Economique

Déclaration commune des 5 Organisations Syndicales du CSEC.

« Lors de la plénière exceptionnelle du 17 janvier dernier, vous nous informiez que le point sur les prévisions budgétaires ne serait pas inscrit à l'ordre du jour de la session 1 car la finalisation des budgets n'était pas opérée et que vous ne seriez en capacité de les communiquer qu'après le 7 février soit après la publication des résultats. Lors de cette publication, un plan d'économies de 500 M€ a été annoncé.

Suite à cela, vous convoquez une commission économique exceptionnelle et le document relatif aux prévisions budgétaires 2019 ne comporte aucune donnée relative à ce plan. Où est le dialogue social ?

La question légitime des élus du CSEC SG est : pour quelle raison avoir reporté ce point alors qu'il aurait dû être débattu lors de la session ordinaire compte tenu des informations fournies ?

De plus, les élus du CSEC SG vous informent qu'ils n'accepteront désormais plus de rendre un rapport dans un délai aussi contraint compte tenu de la mauvaise volonté de la direction qui a refusé de prendre en charge les frais de sténotypie alors qu'elle est à l'origine de l'agenda. Vous nous avez rétorqué que cela n'était pas prévu dans nos accords. Et bien désormais nous respecterons les accords et nous vous rendrons les rapports quoi qu'il arrive dans un délai de 48 heures. »

2.1/ Consultation sur les prévisions budgétaires 2019 Société Générale

Concernant les budgets, il correspond à une charge annuelle, donc bien sur un élément global.

Concernant les budgets d'ETP, ils intègrent les ETP de SG y compris ceux détachés à l'étranger ou dans les filiales.

Le flux d'effectifs n'intègre pas les mobilités intra BU et inter BU.

Il ne peut y avoir des tendances en comparant les budgets et les flux, car cela correspond à comparer des choux et des carottes.

Les budgets et en particulier les budgets d'effectifs avec budget 2018 et réalisé 2018, ainsi qu'un budget 2019. Il s'agit d'une base de départ permettant de travailler sur le plan d'économies.

Avis CFDT:

Cette procédure budgétaire nous a été présentée en commission exceptionnelle le 18 février 2019 afin soi-disant de tenir compte des dernières orientations stratégiques du conseil d'administration du 7 février 2019.

La veille, Frédéric OUDEA a annoncé aux organisations syndicales un nouveau plan d'économies de 500 millions d'euros.

La CFDT reste dubitative quant à la procédure retenue, puisque, d'une part, les chiffres qui nous ont été présentés ne tiennent pas compte des derniers arbitrages et annonces. Ils auraient donc pu être présentés, en l'état, à la session ordinaire de Janvier.

D'autre part, la délégation patronale s'est montrée incapable de répondre aux questions des commissaires, notamment quant aux divergences relevées entre les prévisions budgétaires et le réalisé.

En dépit des quelques éléments apportés par la direction lors de cette séance, de trop nombreuses questions étant restées sans réponse, la CFDT ne peut pas prendre part au vote.

CFDT	**CFTC**	**CGT**	**FO**	**SNB**
NPPV	NPPV	NPPV	NPPV	NPPV

Le SNB conteste la validité de la consultation.

Pas de déclaration de la direction afin de valider la consultation qui sous un délai d'un mois se transformera en vote négatif. En attendant le CSEC n'est pas valablement consulté.

2.2/ Consultation sur le Projet BDDF d'évolution du service client spécialisé

Présentation du projet:

Le déploiement du projet de création de Service Client Spécialisé (SCS) présenté en décembre 2016 et visant à une prise en charge totale du réseau pour fin 2018, s'est révélé insuffisant dès la fin 2017.Seulement 46% des DEC bénéficiaient des services du SCS.

Les hypothèses de travail n'ont pas été bonnes au regard d'une activité commerciale 2017 bien plus importante que prévue et la décision a été prise de suspendre le déploiement afin de revoir le dispositif et étudier les évolutions nécessaires à sa reprise.

L'objectif est une couverture totale du réseau à la fin du premier trimestre 2020.

Dorénavant, un SCS interviendra uniquement sur 2 DR. La décision a été prise de recentrer le périmètre d'intervention en apportant aussi des évolutions des outils, tels qu'harmonie et la calculette pour les PPI. Par ailleurs, un SCS sera créé à Lille.

Pour l'activité PPI, le périmètre des SCS se consacrera à deux types de prêts :

- Les prêts réglementés, à fort degré de complexité, associé à un risque important de non-conformité aux normes réglementaires.
- Les prêts consentis aux SCI dont le montage nécessite souvent un temps de production supérieur aux PPI classiques.

Pour l'activité Divorce et Séparation, elle sera reprise par les DEC et les CDS PRI. Seul le numéro cristal sera conservé en SCS qui agira en rôle d'apport d'information sur les impacts bancaires d'un divorce/séparation.

Avis CFDT :

Ce dossier présente l'évolution du dispositif des Services Clients Spécialisés (SCS) déployés depuis fin 2016 pour les plateformes dédiées aux PPI et Séparation/Divorce. Il était prévu à l'origine 3 SCS (Marseille, Viry et Lyon) pour un effectif budgétaire global de 150 Conseillers Spécialisés (CS) à horizon 2018.

Lors de la présentation de 2016, la CFDT avait alerté la direction sur 2 problématiques majeures :

- La perte de compétences des conseillers de clientèle en agence.
- Le risque d'avoir des plateformes sans experts avec des difficultés de recrutement.

La direction reconnait, aujourd'hui, avoir eu une mauvaise appréciation du calibrage de ces plateformes, tant au niveau des missions confiées que de leur positionnement géographique. Elle décide d'en créer une quatrième à Lille. L'effectif global passe de 150 CS budgétés en 2016, à un réalisé au 31 décembre 2018 de 64 CS pour un effectif budgété de 90 CS aujourd'hui !!

Malgré le positionnement de 14 Correspondants en Prêt Immobiliers (CPI) en CDS PRI, ce projet s'accompagne d'un important retour de tâches liées aux PPI (hors SCI et prêts réglementés) vers les agences subissant déjà les divers plans de réduction d'effectifs. Ce retour de charge de travail en DEC/DCR ne s'accompagne d'aucun renfort de personnel.

La CFDT regrette qu'aucun élément apporté par la direction dans cette présentation ne nous permet de s'assurer que les problématiques de redimensionnement, recrutement, charge de travail soient aujourd'hui mieux appréhendés et mis en place de manière pertinente.

Une année a été nécessaire à la direction pour s'apercevoir que, comme nous l'avions annoncé, son projet initial n'était pas pertinent. Une deuxième année de réflexion lui permet de nous soumettre cette évolution, et pourtant le projet ne tient toujours pas compte de la réalité des besoins.

Rien ne nous garantit que cette évolution soit efficiente, pour tous ces motifs, la CFDT rend un avis défavorable.

CFDT	CFTC	CGT	FO	SNB
CONTRE	CONTRE	CONTRE	CONTRE	CONTRE

3/ Examen du rapport de la commission EPQS

Synthèse du rapport

3.1/ Consultation sur le projet de modification de la procédure interne de signalement et de traitement des comportements inappropriés

Mme Chloé ALLIGIER rappelle que dans le prolongement de la nouvelle politique du Groupe sur le sujet, une présentation avait été faite en fin d'année à la Commission.

Il y avait six points essentiels qui avaient été identifiés avec différents interlocuteurs afin d'être améliorés : l'impartialité, la célérité, les cas anonymes, l'information des médecins du travail, la bonne connaissance de la procédure, la formation des intervenants.

Elle informe les commissaires que cette nouvelle note sur le projet de « procédure interne de signalement et de traitement des comportements inappropriés » a été présentée aux médecins du travail le 27 Septembre 2018 et le 17 Janvier2019 et aux Organisations Syndicales le 15 octobre et le 18 décembre 2018.

Suite aux discussions qui ont eu lieu, certaines réflexions ont été intégrées dans la procédure interne.

Cette nouvelle procédure se déroulera en deux phases, une phase d'écoute et une phase d'enquête et dans un objectif de délais plus courts de 5 à 15 jours ouvrés.

Elle s'appliquera à l'ensemble du personnel France et pourra être utilisée par les autres entités du Groupe qui ne disposent pas d'une procédure équivalente.
Les acteurs de la procédure seront les experts (animés et supervisés par un référent pilote), un cabinet externe et le réfèrent désigné par le CSE. Il sera également possible pour le référent pilote de faire intervenir un cabinet extérieur selon les circonstances.

Le mandat des membres de la communauté sera de deux ou trois ans, renouvelable une fois pour un an.

Avis CFDT :

La CFDT rappelle avoir pris ses responsabilités, lors de la plénière de décembre 2018, en rendant un avis favorable à l'ajout au règlement intérieur de l'annexe de la politique groupe en matière de comportements inappropriés, bien que la direction n'ait tenu aucun compte des préconisations émises par la CFDT lors de la phase exploratoire.

Cependant, la procédure de signalement et de traitement de ces comportements est grandement entachée de partialité dans sa mise en œuvre, compte tenu d'un recours plus qu'exceptionnel à un cabinet externe.

De plus, le simple rôle d'observateur réservé au référent nommé par le CSE, démontre l'absence totale de paritarisme de cette procédure interne.

Enfin, le passage non automatique de la phase d'écoute à la phase d'enquête risque d'augmenter la souffrance des victimes présumées sans pour autant garantir les droits du présumé harceleur.

Compte tenu de ces manquements graves, nous émettons un avis défavorable quant à cette consultation.

CFDT	CFTC	CGT	FO	SNB
CONTRE	CONTRE	CONTRE	CONTRE	ABSTENTION

4/ Information sur l'Index Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes (Rapport LEYRE)

4.1/ Consultation sur le critère relatif aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

La loi Avenir a défini sur l'une des dispositions de l'égalité femme homme la mise en place de l'index LEYRE qui a fait l'objet de nombreux allers et retours jusqu'à sa version finale dans le décret du 8 janvier.

Cet index fait ressortir 5 critères permettant de noter l'entreprise.

4 sont des critères légaux et indiscutables à savoir :

- Le premier critère est laissé au choix de l'entreprise qui doit faire l'objet d'une consultation préalable. Ce choix est à faire entre 3 critères définis par la loi, à savoir :
- Classement de l'écart de rémunération entre les cadres et les TMB, càd moyenne de rémunérations des TMB femmes par tranches d'âge comparé à moyenne rémunérations des TMB hommes par tranche d'âge, et de la même manière pour les cadres.

Pour SG ce critère est davantage à destination des entreprises de petites tailles.

- Le second critère possible correspond aux écarts par la classification et les tranches d'âge, soit la segmentation de la convention collective qui est également celle utilisée pour les différents accords signés à la SG sur ces sujets.
- Le troisième critère est l'utilisation d'un critère inhérent à l'entreprise.

⇒ La SG choisit d'utiliser le critère basé sur la convention collective.

Déclaration commune unanime des élus du CSEC:

La direction a souhaité boucler la négociation de l'accord égalité femmes/hommes fin 2018, date d'échéance du précédent accord. Nous voici aujourd'hui, consulté sur l'index Egalite professionnelle qui s'impose légalement aux entreprises avant le 1er mars 2019 suite à la parution du décret du 8 janvier 2019. Cette consultation se fait au pied du mur, sans discussion préalable avec les OS ou les IRP. Le score de 86 nous est annoncé, sans avoir été associé en amont, ne serait-ce qu'en commission EPQS des 30 et 31 janvier 2019 sur le détail des éléments de scoring. Les élus du CSEC auraient souhaité un dialogue social à la hauteur de l'enjeu, impliquant une transparence sur le sujet. Pour ces raisons, les élus du CSEC ne prendront pas part au vote.

CFDT	**CFTC**	**CGT**	**FO**	**SNB**
NPPV	NPPV	NPPV	NPPV	NPPV

La direction annonce que malgré le refus de vote unanime des élus du CSEC, elle présentera l'index à la date limite du 1er mars. Engagement de F. Clavière de présenter les éléments ayant amené à ce choix lors de la présentation du rapport égalité pour la consultation de juin.

L'unanimité des élus du CSEC réclame le système de subrogation pour les IJSS. La direction refuse arguant avoir opté pour un système d'avance.

De même la direction décline la demande de revalorisation du titre restaurant qui est figé depuis plus de 10 ans et ce malgré les économies réalisées par la dématérialisation.

5/ Examen du rapport de la commission SSCT

6/ Questions Diverses

La CFDT est intervenu pour exiger que la direction mette à disposition des élus des CSE ou CE l'ensemble des archives CE et CHSCT qui ont disparu de nombreuses BDES.

La direction demande des exemples d'établissement concernés pour intervenir.

La CFDT ajoute que la BDES doit être revu dans son ensemble et notamment ses conditions d'accès via le poste de travail qui ne sont pas conforme à la loi qui prévoit qu'elle doit être accessible à tout moment.