



Délégation Nationale Société Générale
32 Place Ronde
92972 Paris La Défense Cedex
Tél. : 01 42 14 41 18
Fax : 01 42 14 93 77
e mail : delegation-nationale@cfdt-sg.fr

Paris, le 21 décembre 2017

Concertation BDDF

Pour la Direction : Climent, Dubois, Mère, Turoche
Pour la CFDT : Monique Motsch, Khalid Bel Hadaoui

Deuxième réunion avec la direction afin d'évoquer les conséquences sociales sur les différents métiers.

En préambule la direction nous explique qu'il y a déjà un cadre et une base de travail pour évoquer le volet social.

- 2016 : accord sur les mesures d'accompagnement lié au plan de transformation BDDF
- 2015 : accord emploi

L'objectif aujourd'hui, est une amélioration du dispositif déjà existant (adapter ou revoir les mesures actuelles), tout en précisant que la réussite du plan de transformation BDDF dépendra aussi de la mobilité.

La direction nous informe que la trajectoire entre 2018 et 2020 va connaître une intensification et une accélération du plan de transformation avec le regroupement d'agences et de DEC (100 fermetures en plus, 30 DEC en moins), suppression du poste de DCPD et filiarisation de la RH, la logistique et les risques.

Pour rappel, il était prévu la suppression de 2000 postes en DEC et 550 en PSC d'ici 2020.

Aujourd'hui, il en reste 1235 à supprimer. A cela s'ajoute les 900 postes en moins annoncés par la direction.

Le nombre de départs à la retraite est inférieur au nombre de postes supprimés. Il faut compter également avec un turn-over important sur la région parisienne notamment sur certains métiers d'expertises et un problème de bassin d'emplois dans différentes régions.

Mais pour monsieur DUBOIS, la suppression des postes est tout à fait gérable quantitativement !!!

Pour la SG la solution de ce flux contradictoire peut se régler par plusieurs solutions :

- Favoriser la mobilité vers des bassins moins saturés.
- Allonger la durée des postes
- Revoir le contenu des métiers et la montée en compétences des collaborateurs, grâce à la formation et l'implication des managers auprès des équipes.
- Un rôle managérial plus orienté entrepreneur.

La CFDT rappelle que l'on ne peut gérer l'aspect humain dans des cases aussi facilement, sans oublier qu'une mobilité ne se fait pas sans tenir compte de la vie privée du salarié (conjoint, enfants, habitation...)

Pour la direction, la réflexion est comparable aux dispositifs déjà existants. La question de l'employabilité et de la mobilité devra être intégrée aux négociations.

Les mesures que la direction nous présentera devront préciser les métiers et les régions qui seront concernés. (Exclusion de la région parisienne de certaines mesures).

L'évolution législative modifie la méthode et la façon de travailler. Il n'y aura pas de PSE car trop lourd et contraignant.

Aujourd'hui on a la possibilité de travailler sur deux accords, le premier traitera la question des RCC (Rupture Conventiennelle Collective), le second traitera la question de la formation et de la mobilité.

Il y aura une refonte en profondeur de l'instruction sur la mobilité. La RCC pourrait ne concerner que certaines régions et métiers.

La Société Générale souhaite élargir certaines pratiques qui ont fait leurs preuves comme c'est le cas dans les PSC :

- Bourse aux emplois transparente
- Passeport formation
- Pilotage très précis avec un retour aux OS lors des commissions de suivi

Pour la CFDT, nous devons d'abord discuter du modèle opérationnel avec une réelle visibilité sur la stratégie avant de discuter des mesures d'accompagnement.

La direction nous explique que nous devons définir ensemble une méthode de travail qui concilie nos usages internes et la nouvelle réglementation.

La priorité est de rassurer les salariés, en précisant qu'il n'y aura pas de départ contraint.

Une évaluation globale des postes concernés par le plan sera présentée aux OS. L'aspect stratégique sera à l'ordre du jour dès le mois de janvier 2018 au CSEC.

La direction a demandé aux OS de pouvoir informer en local, comme ce fut le cas pour les PSC, afin d'expliquer aux salariés le plan de transformation.

Deux dates sont fixées pour les futures négociations : 19 janvier et début février 2018.

La CFDT rappelle à la direction ses attentes sur les futures négociations :

- Une transparence et une vraie discussion sur le plan de transformation BDDF
- De vraies mesures d'accompagnement et de formations
- Tenir compte de l'aspect humain qui doit rester une priorité