

---

---

## **Compte rendu de la réunion du 15 février 2018** **De la renégociation de l'accord sur les conditions de vie au travail**

Pour la Direction : Youssef BOUNI, DrhgRso - Marie LANGLADE DEMOYEN, DrhgRso - Véronique KOWALCZUK, DrhgRsoRst - Françoise SCOFFIER, DrhgRsoMedGra - Patricia PASQUIER, DrhgRsoMedGra -

Pour la CFDT : Nathalie COUCHELLOU – Nancy GOMEZ - Sonia MEUNIER

Le nouveau responsable des relations sociales, Youssef BOUNI a rappelé que la Qualité de vie au travail était un vrai sujet de discussion du 21ème siècle avec toutes les nouvelles technologies qui transforment nos métiers. L'objectif de cette réunion est d'avoir le ressenti des Organisations Syndicales sur la mise en œuvre de l'ancien accord et de connaître leurs attentes pour le prochain.

Avant de nous exprimer, nous avons eu droit de nouveau au bilan des actions menées en 2017 sur les différents leviers de la qualité de vie au travail, déjà présenté lors de la dernière réunion de l'observatoire le 20 novembre dernier.

Les perspectives sont de :

- ✓ Poursuivre les actions visant à accompagner les collaborateurs dans la transformation (politique de santé, espace de dialogue, sensibilisation des managers.)
- ✓ Continuer à travailler sur l'équilibre des temps de vie.
- ✓ Mettre plus en visibilité les actions qui méritent d'être partagées dans le Groupe
- ✓ Continuer la mesure des conditions de vie au travail avec une vision plus globale sur les indicateurs et le baromètre.

La parole a été ensuite donnée à tour de rôle à l'ensemble des organisations syndicales, SNB-CFE-CGC, CGT, CFTC et nous avons clôturé le tour de table.

Pour la CFDT, nous avons rappelé que nous avons signé l'accord en 2015, car nous portons le sujet depuis de longues années, il nous tient à cœur mais surtout nous voulions le voir avancer. Cet accord permettait de poser la première pierre.

Nous nous sommes beaucoup investis, autant dans la construction de l'accord que dans celle des indicateurs. L'équipe de DrhgRso a également fait un gros travail en créant des guides, des kits mis à disposition sur RHonline. Mais force est de constater que les Directions fonctionnelles ont laissé tous ces outils dans la bibliothèque sociale de Société Générale et que les conditions de travail des salariés continuent de se dégrader.

Quelques exemples :

- ✓ Quelles actions ont été menées sur les situations de tensions constatées, quelles solutions ont été apportées, sont-elles répertoriées pour les analyser globalement ?
- ✓ A-t-on vraiment cherché à travailler sur les causes et à agir sur l'ensemble des niveaux de prévention ? Pour la Cfdt, on a davantage de la prévention tertiaire (guérir les maux) que travaillé sur la prévention primaire (éviter les situations à risques de se produire).

- ✓ Frédéric OUDEA ne parle pas de QVT dans ses discours. Le facteur le plus important de la réussite d'une véritable politique de Qualité de Vie au Travail est l'implication de l'ensemble de la ligne managériale, de Frédéric OUDEA au manager de proximité et l'ensemble de son équipe. Ça ne doit pas incomber uniquement au manager local ou à un ou plus souvent une correspondante QVT. Chacun des directeurs des nouvelles Business Units et Services Units doit s'engager sur la réussite de la QVT dans son entité avec la même force que sur les questions de productivité et de rentabilité.

#### Quelques-unes de nos revendications, évoquées en réunion :

- ✓ Les situations de travail compliquées engendrent des tensions et Il existe de plus des incivilités entre collègues. Il faut remettre du collectif dans le travail.
- ✓ Il faut intégrer le droit à l'erreur et des marqueurs de reconnaissance.
- ✓ Les échanges réguliers sur la charge de travail doivent amener à des actions pas seulement à des constats. Donner la parole, sans rien en faire est plus destructeur que de ne rien faire.
- ✓ Il faut un management positif et non pas toujours s'entendre dire uniquement ce que l'on n'a pas fait.
- ✓ Un diagnostic doit être partagé pour que chacun reconnaisse les résultats et y travaille. A Société Générale, il n'y a pas de volonté de travailler ensemble. Les équipes locales n'ont pas eu des restitutions d'enquête dignes de ce nom. Il faut une granularité plus fine des résultats et des budgets par entité pour mettre en place de plans d'actions.
- ✓ Les préventeurs locaux doivent pouvoir participer à l'ensemble des formations SG sur le sujet.
- ✓ Il faut associer les préventeurs locaux et nationaux aux projets avec une réelle volonté de prendre en charge l'impact sur les conditions de vie au travail.

La CFDT va transmettre ses revendications à la Direction et les défendra pour les intégrer dans l'accord.

#### Conclusion de Youssef BOUNI

Il a conclu par beaucoup de questions.

- ✓ Il entend nos reproches sur le fait que la Direction a beaucoup communiqué, posté sur l'intranet mais pas beaucoup agit. Mais qu'est-ce qu'on fait si on ne communique pas ?
- ✓ On parle beaucoup de tensions et de stress mais est-ce que cela a vraiment augmenté ?
- ✓ Le droit à l'erreur, la reconnaissance négative, j'entends
- ✓ La Charte des 15 engagements, les gens sont-ils au courant de son existence ? La Charte n'a pas été prise en charge par le management. Il y a un vrai sujet
- ✓ Vous avez envie que l'on soit ambitieux mais est-ce compatible avec la période difficile et stressante de 3 ans dans laquelle nous allons entrer avec la transformation de BDDF ?
- ✓ Comment parle-t-on de déconnexion ?
- ✓ Que représente la charge de travail dans la banque ?

La CFDT a rebondi sur 2 thématiques :

- ✓ La déconnexion : depuis le temps que l'on trouve la porte fermée lorsque l'on parle de ce sujet, nous avons oublié de l'aborder. C'est une grande nouvelle de l'entendre de la part de la Direction.
- ✓ Sur la charge de travail, nous nous étonnons du questionnement de la Direction. Nous espérons que lorsque la Direction supprime des postes elle le fait après avoir calculé la charge de travail et qu'elle dispose d'indicateurs pour le faire. Et qu'elle ne le fait pas juste au « doigt mouillé ».

Nous avons compris que la Direction s'occupera de l'accord des conditions de vie au travail qu'après avoir obtenu la signature de celui de la transformation de BDDF...cela en dit long sur l'intégration de la QVT dans les projets et de sa conception du dialogue social...

2 prochaines réunions sont prévues en mars.