



**COMPTE-RENDU DU CSEE
du 21 novembre 2023**

Présents CFDT : Aurélie HADDAD, Caroline ALARCON, Luc ISSAD (élus titulaires),

Table des matières

REORGANISATION ITIM	2
RETOUR COMMISSION RESTAURANT – A retenir	4
Fréquentation.....	4
Coûts des plateaux	5
Point RSE.....	6
ADAPTATION OFFRE BIBAK	7
Vote du règlement intérieur du CSEE.....	8
Information trimestrielle T3 2023	8
Commission des marchés.....	8
Questions diverses	9

REORGANISATION ITIM

En préambule : le projet a déjà été présenté en information au CSEE, il relève du CSEC pour la consultation. Cependant une commission économique a été planifiée au mercredi 22/11/2023 pour recueillir les questions des salariés sur le projet.

*En CSEC, la CFDT a voté contre ce projet car, en l'état la CFDT juge que **cette réorganisation** touche **en profondeur le découpage des services**, et **très fortement la méthodologie de travail***

Malgré l'attente de certains salariés d'une réorganisation, il s'avère que le passage de l'agile à l'échelle entraîne des problématiques à différents niveaux :

- *L'adaptation professionnelle concernant les différents responsables, Chefs de projets, business analysts, développeurs....*
- *L'augmentation de l'insatisfaction des utilisateurs des outils développés dans ce modèle*
- *La structure hiérarchique (manager fonctionnel, manager administratif)*
- *L'organisation du travail avec un monde en face non organisé en agile (LES METIERS), ni même intégrés aux réflexions d'organisation du travail*
- *Les compétences à réadapter*
- *Les formations nécessaires*
- *L'enchaînement trop rapide de la réorg, avec YOGA les déménagements*

Cette réorganisation a été présentée par M. V. BOUETEL (ITIM/DIR), Mme O. KARPOUCHINA (ITIM/HUM). **Elle sera en application au 1^{er} janvier 2024**

Contexte :

- Sortie de Yoga et fusion avec CDN
- Réponse aux besoins de SGRF en sortant d'une organisation très industrielle, et pour relancer l'agilité à l'échelle qui doit se mettre en place avec le métier.
- Projet GoToCloud

Projet transformant et pour les collaborateurs et pour les managers. L'organisation sera en mode matriciel (manager fonctionnel et hiérarchique)

Le **hiérarchique** aura vocation à gérer des compétences,

Le **fonctionnel** aura vocation à gérer les activités au quotidien

Ce projet s'organise autour de 5 Centres De Solutions (CDS) qui feront face à l'ensemble des activités métiers. Ils seront les interlocuteurs principaux des partenaires

- Digital collaborateurs
- Data (DMP)
- Monétique paiement
- Banque privée
- Risques finances et conformité

Un Centre De Solutions sera transverse à tous ces centres de solutions pour rendre plus accessible et plus souples l'accès aux données :

- Core banking : données de tenue de compte, épargne, référentiels

Le modèle proposé : pour chaque CDS il y aura une direction

Chapter : mission développer les compétences des collaborateurs, accompagnement mission (**responsable hiérarchique**) et **uniformiser le travail**

- Chapter développer
- Chapter BA et homologateur
- Chapter Agile Master (Chef projet)

Ces chapters accompagneront les tribus qui sont fonctionnelles

- **Responsable de tribu = responsable fonctionnel**
- Rattachement métier (responsable patrimoine applicatif - RPA)

La notion de **train** est une notion de chaîne de valeur, il y aura donc un responsable de train qui animera toutes les équipes côté métier et côté ITIM

A noter :

- Le projet est à **effectif constant (pas de suppression de poste, il n'a pas d'incidence** sur les lieux **géographiques (localité), horaires** de travail, et **télétravail**
- De nouveaux codes emplois seraient créés pour la fonction de Chapter manager (concernerait une 20aine de collaborateurs)
- Les **missions** (activités) des salariés vont **évoluer** de leur point de vue de manière **très légère**, au fur et à mesure de la mise en place de l'agilité
- En revanche les **rattachements hiérarchiques** vont **évoluer** de manière **massive**
- **Les Directeurs de Projets** seront rattachés directement aux centres de solutions. Tous les sujets considérés comme transverses sont rattachés directement au centre de solution (ex : Haussmann)
- Les actuels RDA (Responsable de Domaines Applicatifs) vont pour certains évoluer vers la fonction de RPA (Responsable de Patrimoine Applicatif). Le RPA continuera à garder une fonction de management. La problématique se pose pour les RDA qui étaient à la fois manager et à la fois dans le delivery ⇔ ils sont rencontrés par la RH pour traiter leur problématique

La pédagogie de ce projet est et sera réalisée par des séries de réunions/all staff et des actions de formation (actions de développements auprès des salariés, parcours de formation individualisée à la maîtrise des nouveaux postes).

De manière globale, **les élus ont remonté** à la direction :

- Un niveau de compréhension insuffisant des équipes
- Des nouveaux termes employés incompris (Chapter, tribu, RPA, train...)
- Une réorganisation réalisée de manière descendante (les salariés seront placés quelque part sans leur demander leur point de vue)
- Une adhésion assez faible des équipes
- Une mise en place de **feedbacks réguliers** qui prêtent question sur les modalités et le respect des règles (PDP)
- Une méconnaissance des équipes métiers sur l'impact de cette réorganisation sur leur quotidien (façon de fonctionner). Adaptation de l'organisation des métiers pour pouvoir fonctionner avec ITIM
- Des activités considérées comme non agilisable par les équipes
- Des fonctions uniformisées (BA/homologateur) étant considérées comme étant une régression
- Une inquiétude sur le financement des architectes (ASR) qui n'est pas un budget transverse

- Une demande d'harmonisation entre BU/SU, sur le fonctionnement en agile (les pratiques sont divergentes)
- Une préoccupation des collaborateurs sur la gestion de la charge de travail avec ce fonctionnement matriciel

En réponse, les interlocuteurs précisent que :

- Des réunions sont montées pour démultiplier la compréhension du projet
- Les **feedbacks** demandés ne seront réalisés **QUE** par le manager fonctionnel direct. La démarche est encore à définir et la RH a noté que les élus ont alerté sur des feedback réalisés en off par des managers d'autres équipes. Le chapter (manager hiérarchique) sera le réalisateur du PDP du salarié et prendrait les retours du manager fonctionnel. Les retours seront réalisés sur la base des objectifs fixés par le manager hiérarchique et seront transparents. Un salarié n'aura pas vocation à aller de tribu en tribu. La mission s'entend dans le sens activités de son poste et pas dans le sens de « mobilités » par missions. Les retours sont réfléchis à être réalisés une fois par trimestre de manière formalisée et factuelle (outil/modèle à voir). Les managers seront formés à la pratique du feedback
- Les activités considérées comme non agilisables seront celles liées notamment à des progiciels qui fonctionnent en release
- En agilité, les fonctions d'une tribu auraient tendance à se confondre. La direction espère que les uns suppléeront aux autres (Business Analyst versus homologateurs). Pour autant la RH confirme que cela restera 2 métiers différents, et note une évolution positive pour les homologateurs. Les business analyst pour avoir des compétences de product owner
- Le financement de l'architecture (fonctionnel et technique) est en cours de réflexion avec ASR, de même que l'articulation des travaux. LA fonction de System Architect devra garantir des contraintes de sécurité, conformité etc...pour qu'elles soient bien prises en compte par la tribu. Ce rôle sera renforcé par cette organisation

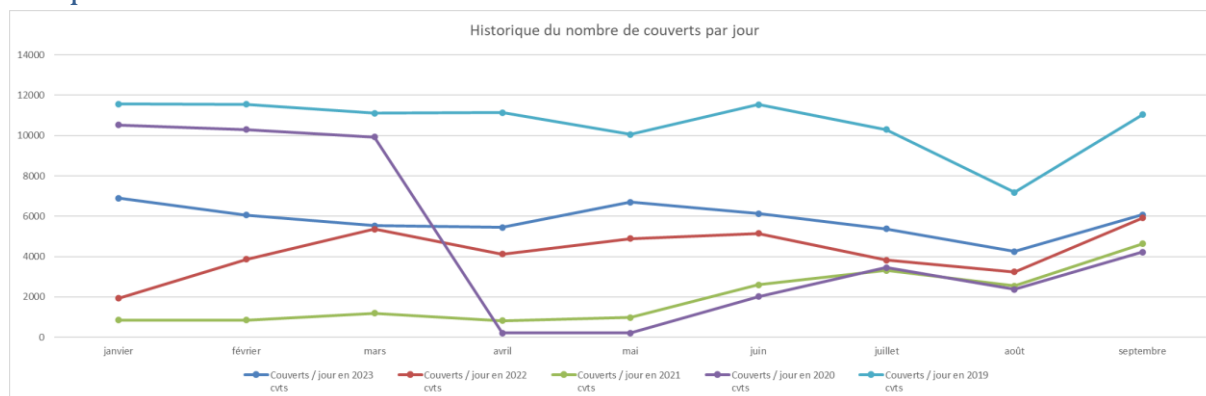
Spécificité ITIM/PLT : une commission de suivie a été demandée. Les métiers particuliers de PLT impliquent d'avoir une attention particulière sur le reclassement des salariés.

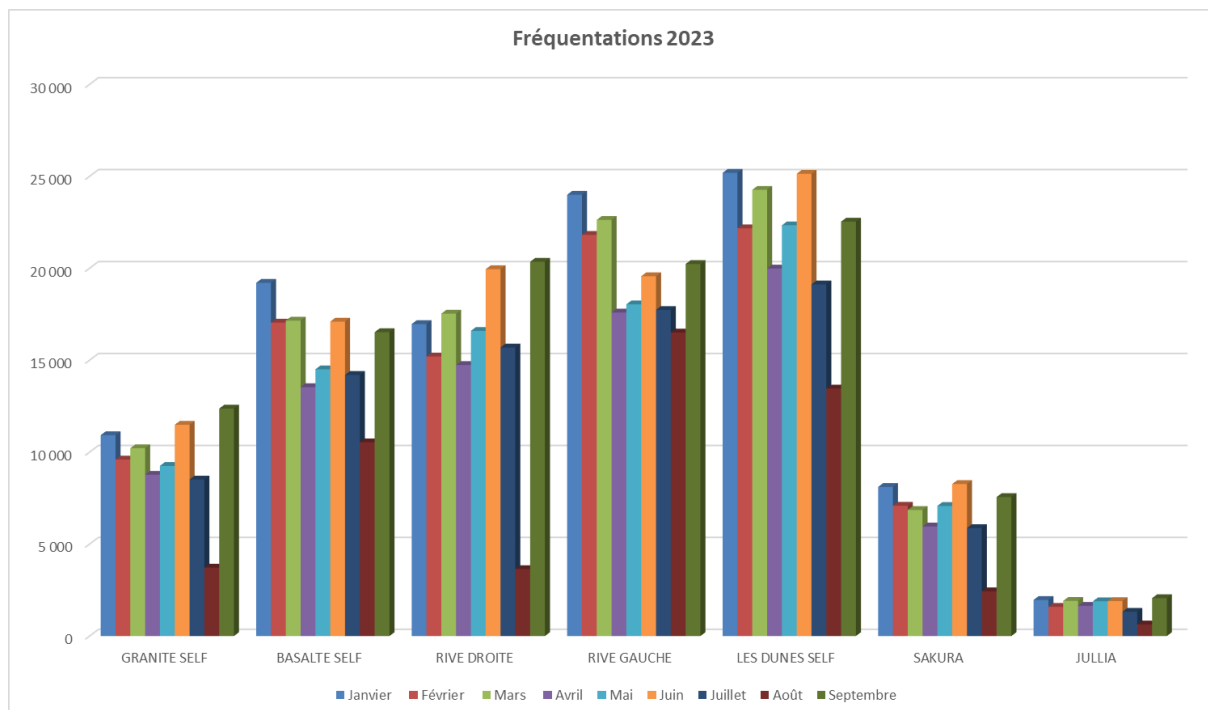
Pour finir **l'agilité à l'échelle ne sera réelle qu'avec l'organisation des métiers**. A ce jour, le métier n'est pas dans cette trajectoire, des travaux vont être menés avec ITIM.

Au 1^{er} janvier 2024, ITIM ne sera pas en agilité à l'échelle. Les salariés vont progresser au fil du temps

RETOUR COMMISSION RESTAURANT – A retenir

Fréquentation





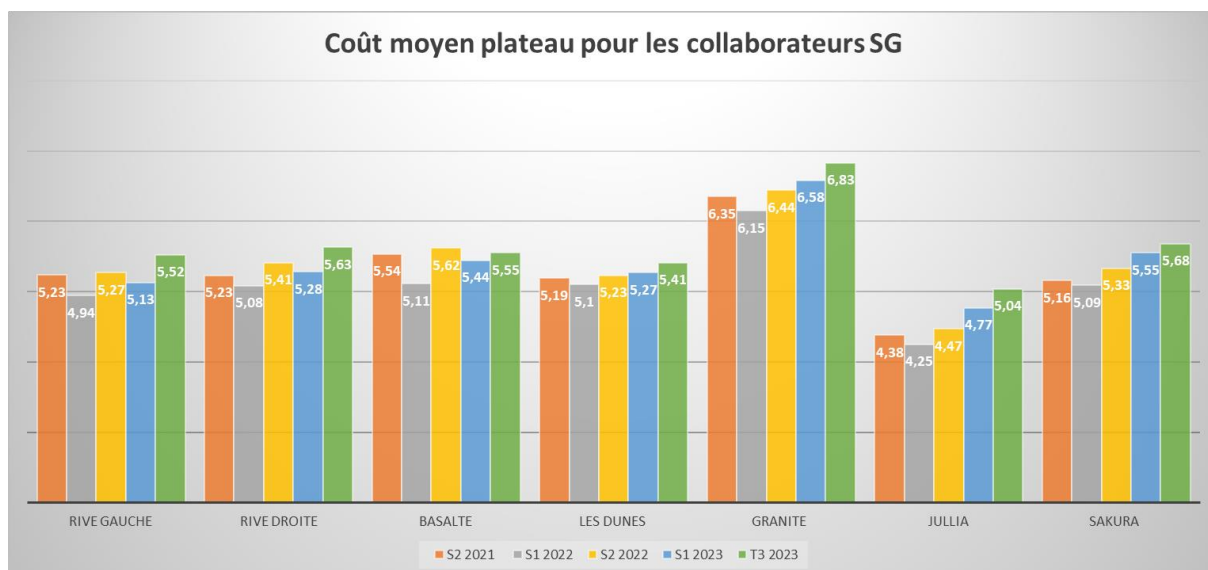
En 2023 la fréquentation est remontée et se stabilise

Pics de fréquentation sur certaines journées (**lundi, mardi, jeudi**) et entre 12H et 13H15. Le mercredi est moins fréquenté. Quant au vendredi, le nombre de couverts est faible sur tous les restaurants. Les jours de forte fréquentation, les salariés font parfois 3 fois la queue, une fois au stand, une autre à la caisse et ensuite ont du mal à trouver une place assise.

Remise en place des salières

Coûts des plateaux

Suite à la demande des élus, **des écrans de contrôle côté salariés** vont être mis en test sur certaines caisses avant peut-être une généralisation



Granite reste le plus cher, Jullia le coût est bas car l'offre est moins variées du fait de la faible fréquentation (dû aux déménagements de VDF historique vers Sakura et les dunes)
Portion des plateaux : il est remonté que les portions sont parfois pas assez remplies. **La Direction confirme que les restaurateurs ne doivent pas refuser**

Point spécifique sur le restaurant Jullia

Suite à la forte baisse de fréquentation, il est envisagé de fermer ce restaurant à horizon milieu 2024. Cependant la CFDT indique que les salariés de Jullia ne sont pas prévus d'être déménagés en 2024. Dans le plan de déménagement des immeubles, le déménagement de Jullia était à l'étude mais non confirmé. En conséquence, la CFDT demande que le restaurant ne soit pas fermé pénalisant fortement ces salariés sur leur temps de pause s'ils devaient aller aux dunes (environ 20 min aller-retour).

La direction confirme qu'une offre acceptable de restauration leur sera fournie

Point RSE

Dans le cadre d'une politique volontariste RSE, la Direction souhaite accélérer en 2024 les objectifs initialement fixés pour 2025. Dans ce cadre, un déploiement de l'ensemble de l'offre suivante est prévu **à compter du 14 décembre** :

- Remplacement des bouteilles d'eau par des canettes en aluminium
- Remplacement des pots de yaourts par des produits conditionnés sur place servis dans des contenants en verre
- Remplacement de l'offre snacking par du « fait maison » en cafétéria (gâteaux, cookies, ...)

Pour mener à bien la conduite du changement dans l'entreprise pour la RSE, la Direction s'est appuyée sur CITEO (entreprise privée spécialisée dans la réduction des emballages) afin d'améliorer l'impact environnemental.

La CFDT a demandé l'étude sur laquelle s'est appuyée la direction pour prévaloir de la meilleure démarche RSE sur les contenants, s'entendant de la collecte de matière première, à la production, traitement des déchets.

La direction ne s'appuie pas sur une étude de l'entièreté de la chaîne et se focalise sur le traitement seul des déchets.

La CFDT trouve cela dommageable de ne pas avoir une idée éclairée globale.

La CFDT s'inquiète de l'utilisation des canettes, notamment sur le volet de l'hygiène (problématique des souris...)

De manière globale les élus insistent sur une attention particulière à avoir au niveau hygiène des ces nouveaux contenants.

A la demande des élus sur le financement global de ces mesures et la prise en charge de l'augmentation, la Direction a indiqué qu'elle ne serait pas supportée par le budget RSE.



LA CFDT regrette fortement une non prise en compte des enjeux de société autour de l'alimentation et demande que la direction soit plus proactive.

D'une part remplacer bonbons industriels par des viennoiseries faits maisons n'est pas gage d'une démarche Santé.

D'autre part, il est noté qu'il n'y a pas d'accélération sur le sans gluten, sans lactose, ...

DE même la demande de bar à salade n'est pas retenue.

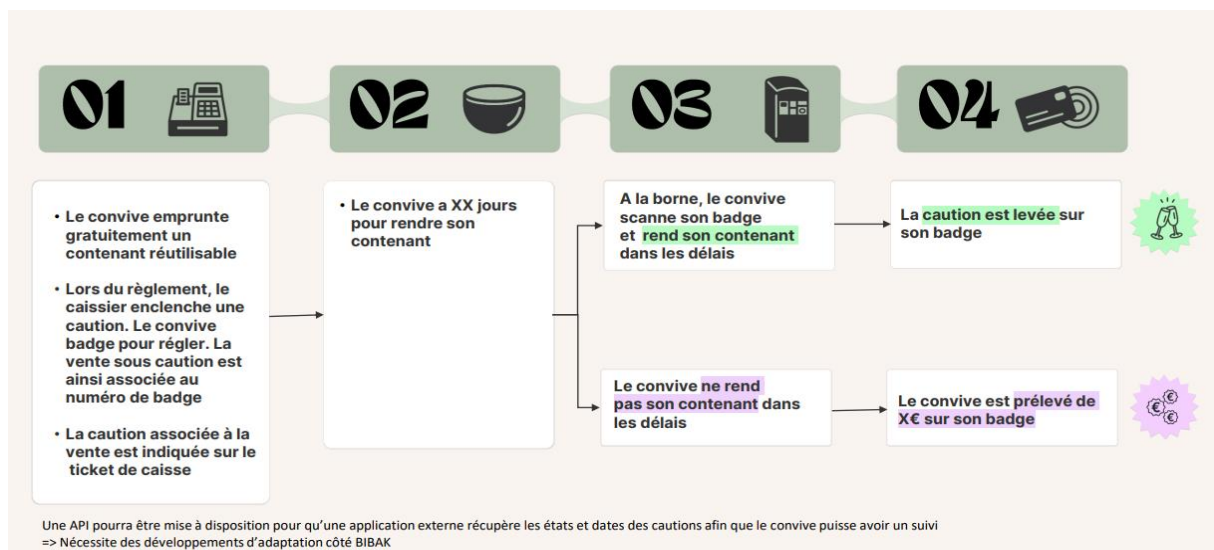
La direction peinerait à mettre en place ces démarches. Pour autant la direction nous assure regarder ces points en 2024.

ADAPTATION OFFRE BIBAK

Un changement des collecteurs est survenu depuis le mois de juin 2023 afin de sécuriser le processus et simplifier le ramassage des contenants. Pour rappel, les ventes à emporter se font dans des contenants en verre qui sont consignés (ils doivent être restitués par ces collecteurs)



En cible janvier 2024, passage du parcours « consigne » à celui de « caution », d'un montant de 8 € et un délai de 15 jours pour rendre son contenant



/!\ Si le salarié ramène au bout de 15 jours ses contenants : il est prélevé et il **devra être fait une réclamation pour être remboursé** ⇔ process jugé peu pratique

Vote du règlement intérieur du CSEE

Reporté, les demandes de la CGT n'ont pas été traitées, les élus sont unanimes pour ce report

Information trimestrielle T3 2023

Solde 119 personnes ➔ Effectif de 18741 personnes dans les centraux

Cadres +334 - 55% des recrutements sur directions Centrales

Il est constaté par les élus, une sous qualification des femmes 80% des TMB sont des femmes et en moyenne 55% de cadres sont des hommes

En septembre le pic de CDD s'explique par les alternants (entrées/sorties)

Dans le cadre des chiffres de promotion la **CFDT demande à avoir une vision éclairée** par genre, âge et provenance de la classe. La direction indique que cela n'est pas remonté dans les informations trimestrielles mais sera présent dans le bilan social

Sur le trimestre moins de recrutement de femmes que d'hommes. La direction indique que les femmes ne se présentent pas. En revanche les élus notent que les postes en interim (emplois précaires) sont majoritairement occupés par des femmes (2 fois plus de femmes que d'hommes)

Commission des marchés

LE CSEE a demandé un audit sur les risques des conditions de travail liées aux conditions climatiques. Dans ce cadre a réalisé un appel d'offre auprès de 5 entreprises pour réaliser un audit technique.

Périmètre géographique de l'expertise : les Tours Alicante Chassagne .

Périmètre fonctionnel de l'expertise : tout ce qui touche la climatisation ventilation (été, hiver comme mi saison).

Une seule entreprise a répondu et partiellement à l'appel d'offre et ne peut être choisie

En l'état les élus indiquent soit d'élargir le périmètre d'entreprises, soit faire les mesures/enquêtes soit même, soit abandonner le sujet.

Le CSEE se laisse un temps de réflexion

Questions diverses

- Comment réaliser techniquement dans PDP que la charge de travail est trop forte ?
- LA direction indique que tout collaborateur a possibilité de mettre ses propres commentaires dans l'évaluation.
- Comportement inapproprié : nombre de procédures déclenchées celles à l'initiative RH/salariés ? Nombre de phases d'écoutes ?

La Société Générale ne suit pas de façon détaillée la répartition de la procédure de ce qui est déclenchée par la RH et les salariés et indique que depuis 2020 : au niveau des élus des CSEC le nombre d'allégations recevables pour l'instruction est fournie. La majorité est traitée par les gestionnaires RH...

La direction indique que :

- Il ne sera pas suivie celle déclenchée par la RH ou par les salariés
 - Il ne sera pas suivi non plus les coûts en euros ou J/H de la gestion à date des procédures
- Télétravail thérapeutique implique d'avoir un nombre de jours supérieur au nombre acté en ticket restaurant ➔ les salariés concernés doivent contacter leur manager ou RH pour avoir un nombre de Ticket restaurant adapté au nombre de jours réels de télétravail

La direction rappelle que les salariés doivent avoir une assurance multirisque habitation comprenant le télétravail

- Prise de mandat des élus : la CFDT indique que les différentes RH ne semblent pas alignées. En effet il est parfois demandé au salarié de rendre rempli le « support d'entretien d'appréciation de compétences » et demande à la direction de réaliser un rappel aux RH

La direction confirme que les collaborateurs qui démarrent leur mandat ne doivent pas renseigner ce support

- **Feedbacks 360** : la **CFDT constate** que dans plusieurs entités, il est demandé à des collaborateurs de faire un retour sur des collègues qu'il s'agisse de collatéraux, +1, ou des -1 d'autres équipes. La direction rappelle que cela est formellement contraire aux pratiques demandées par la Société Générale. Seul un hiérarchique établi un retour formalisé (via les PDP) sur un salarié dont il a la charge en direct. Toute autre demande est interdite. **La CFDT demande à la direction d'intervenir**. La direction accède à la demande et les différents services répertoriés à date sont fournis hors séance
- Calendrier 2024 des CSEE : sera fourni au prochain CSEE
- **La CFDT demande un point de suivi des punaises de lit** : information qui pourrait être fournie au prochain CSEE, mais la direction ne souhaite pas en faire une régularité. La CFDT insiste sur l'importance de cette communication
- **La CFDT demande** un point sur la gestion du **Parking handicapé** et de la problématique des salariés qui occupent ces places à tort : le retour sera fait en CSSCT de novembre