

présents CFDT : Aurélie HADDAD, François PEZRON, Caroline ALARCON, Luc ISSAD (élus titulaires), Irène LACROIX (élue suppléante), Stéphane CAUDIEUX (Représentant Syndical)

Table des matières

| | |
|---|---|
| 1) REORGANISATIONS CHEZ RESG..... | 1 |
| 2) STRATEGIE IMMOBILIERE | 3 |
| 3) AFFAIRE DES CONSIGNES (VENTES A EMPORTER) | 5 |
| 4) RAPPORT CSSCT TRANSVERSE DU 12 JUILLET 2023 | 7 |
| 5) RAPPORT DES CHIFFRES DE L'EMPLOI DU 2 ^e TRIMESTRE 2023 | 7 |
| 6) UASG..... | 8 |
| 7) PRESENTATION DU BUDGET PREVISIONNEL DE COMPTE DE FONCTIONNEMENT ET DES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES (ASC)..... | 8 |
| 8) QUESTIONS DIVERSES..... | 9 |

1) REORGANISATIONS CHEZ RESG

Ce projet global de réorganisation chez RESG est considéré comme un projet d'ajustement sans suppression de poste.

A noter : La direction n'a pas considéré comme légitime de le placer en « consultation » des élus du CSEE mais seulement en « information »

Le nombre de salariés impactés n'étant pas un critère pour passer en consultation

Demande a été faite à la direction pour placer ce sujet en consultation et permettre ainsi la tenue d'une commission économique permettant aux commissaires du CSEE d'échanger avec les salariés concernés.

1. RESG/API

Un regroupement de coachs agiles légitimisé

Le regroupement des coachs agiles a pour **objectif de promouvoir, étendre** leur champ d'intervention, et **faciliter** les transformations au sein du groupe. Il est noté que ce dossier a été **élaboré avec les managers** d'entité et semble sensé pour les équipes. A priori il reçoit une **bonne adhésion générale des salariés**.

Des ressources rares dont les salaires sont surveillés

Ces **ressources** sont reconnues **rares** sur le marché, et la SG souhaite s'appuyer sur ses internes avec une participation d'externes pour s'adapter aux demandes et pics de charge.

C'est pourquoi leur part salariale revêt une importance cruciale. La RH indique que les salaires des coachs sont examinés en fonction des différents critères de comparaison âge/expérience(s)...

→ il n'y a à première vue pas d'écart notable de situation et pas de remise à plat général des salaires mais au cas par cas si des situations individuelles le méritent.

Cette réorganisation ne doit pas impacter les liens avec tous les projets initiés.

Pas d'impact sur la localisation, l'ancienneté et le télétravail

Les règles de proximité avec les équipes accompagnées restent les mêmes, il n'y a pas de changement de fonctionnement

Les salariés gardent l'ancienneté avant/après la réorg sur le poste.

Le nombre de jours de TT restera a minima le même.

2. RESG/CFT/SCR

Une croissance très forte qui nécessite un découpage

Le nombre croissant de projets réglementaires et le contexte économique actuel amènent une série de nouvelles initiatives / nouveaux projets comme ESG by design, Haussman.

Pour faire face à cette charge et ces enjeux, le département doit être démultiplié en 2 départements :

- Un sur risque de crédit (en face de RISQ)
- Un sur la solvabilité (en face de DFIN/EMR).

Il est à noter qu'il n'y aura qu'un seul responsable pour les 2 nouveaux départements, mais accompagné par 2 adjoints. Le management a été ajusté en conséquence et ne nécessiterait donc pas le besoin d'avoir un responsable par CDS.

Pas d'impact sur la localisation et le télétravail

3. RESG/SGT

Une croissance qui justifie des ajustements

Le département SGT est assimilé à un Cabinet de conseil interne du groupe pour les projets stratégiques du groupe avec des missions coup de poing ou courtes.

Il a connu une croissance très forte avec des effectifs ayant été multipliés par 2 en 4 ans (200 salariés actuellement). Le fonctionnement d'une entité de 100 personnes versus 200 est donc différent et doit être revu.

Plusieurs constats sont notifiés autour des intitulés de poste, amenant une revue de ceux-ci :

- Attractivité : beaucoup de recrutements ont été opérés via des internes (reskilling entre autre) et des externes. La cartographie des intitulés de poste actuelle ne permet pas de la progression des salariés
- Lisibilité : Les intitulés de poste créent de la confusion entre les salariés de l'entité projet versus conseil et auprès des clients de la cellule.

La revue des intitulés de poste de cette structure s'en trouve donc justifiée.

Les intitulés de postes seront donc revus

Ils devront être adaptés à la nouvelle cartographie des profils en tenant compte des expériences. Il est nécessaire d'expliquer les impacts de ces différents titres aux salariés. Cependant, il nous est indiqué qu'il n'y aura pas de changement sur leurs activités actuelles.

Le souhait de cette structure est de fonctionner comme un cabinet de conseil.

Cependant, comme nous l'avons fait remarquer, les **objectifs ne seront pas du même ordre**. En effet un cabinet de conseil a des objectifs de rentabilité forte (facturation forte des juniors, encadrés par des seniors qui font souvent du commercial et des associés recevant des bonus).

L'entité a bien en tête de ne pas être à ce point équivalent aux cabinets de conseils du marché.

Par ailleurs il est prévu un regroupement des équipes conseils et projets.

2) STRATEGIE IMMOBILIERE

Régulièrement, RESG/IMM fait le point sur sa politique de gestion du parc immobilier, avec bilans et perspectives. Dans cette présentation, il a été inclus également les résultats du baromètre sur le programme d'aménagement des espaces de travail (DECLIC) sur lequel les élus ont pu échanger.

Des tests de fermetures d'immeubles cet été pour faire des économies d'énergie qui posent questions

Un test de Fermeture de plusieurs immeubles a été réalisé cet été sur la journée du 14/08.

Cela a eu pour effet de regrouper des équipes dans des immeubles différents de ceux habituellement occupés.

Cela a été indiqué comme étant un succès du point de vue de l'immobilier.

Plusieurs interrogations ont été soulevées :

- *Comment ont été gérés les casiers (les casiers ne déménageant pas) ?*
A priori, les salariés qui en faisaient la demande, avait un déménagement de leur casier pour « l'occasion »
- *Comment ont été gérés les situations de salariés RQTH* et ayant une position actuelle fixe avec réglages précis ?*
Lors de cet exercice, il n'y a pas eu de remontée de situations de ce type.
Il est donc précisé en séance que les managers devront informer l'immobilier afin que ces situations de travail aient une situation de travail équivalente à l'heure arrivée dans les locaux (fauteuils/position table, etc...)
- *Comment est gérée la barrière à l'information ?*

Lors de cet exercice, cette situation n'a pas été « vue ». Il est à noter que certaines équipes ne doivent pas être regroupées avec d'autres. Les besoins sont exprimés par les managers dans le cadre d'une situation de travail pérenne mais pas dans le cadre exceptionnel.

* RQTH = Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

La Direction Immobilière doit donc étudier plus précisément le respect de la muraille de chine + la gestion des postes spécifiques.

Nous en avons profité pour parler de la gestion actuelle des postes avec positions spécifiques. Il est demandé à l'immobilier de réaliser une communication, de rappel des procédures, à l'ensemble des salariés pour ces situations. En effet dans le cadre du flex, ces situations avec positions spécifiques sont en difficultés (chaises avec changement de réglage, bureaux/écrans déréglés/repose pieds enlevés etc...). Ces situations de travail ne doivent pas être en flex (réponse semaine prochaine)

Cette journée test a permis de faire un gain écowatts de 50% par rapport à la consommation usuelle de ce type de journée.

Il nous a été rappelé qu'il n'a pas été demandé aux salariés de télétravailler plus, puisqu'il s'agit uniquement d'un regroupement des salariés qui étaient prévus d'être sur site.

Notons, qu'avec les travaux sur le RER, et le week-end du 15/08, moins de salariés sont venus ce jour-là.

Nous nous sommes interrogé sur un déport de consommation carbone vers les salariés : la direction affirme que ce test n'est pas réalisé en ce sens, ni en vue de faire des économies SG en déportant des dépenses supplémentaires vers les salariés.

Nous profitons de ce « succès » pour que l'immobilier puisse réaliser une proposition de gestion immobilière pour les cas de travaux de RER, ou événements particuliers permettant aux salariés de pouvoir travailler **a minima sur le site le plus proche** du lieu d'habitation.

Nous remarquons également une densification sur certains immeubles/étages avec des plaintes courantes sur le bruit, ainsi qu'une diminution du linéaire/profondeur de bureaux. L'immobilier n'a pas prévu de travaux concernant le bruit et insiste être conforme aux standards du marché.

Parc immobilier des Centraux : perspectives 2024 à la baisse

Péripolis :

Bail jusqu'à fin 2025 mais personne n'y sera relocalisé et immeuble qui sera certainement rendu. Le souhait de Société Générale est d'aller vers une libéralisation totale de VDF historique.

Niemeyer 2 :

Libéré fin 2024. Les salariés vont déménager sur Sakura. Les lieux spécifiques comme les salles de musiques, ne sont pas à date prévus d'être reportées en équivalent dans un autre immeuble. Nous avons demandé à ce que cette position soit revue, car la SG, affichant son implication dans le mécénat musical, ne saurait en rester là.

Sakura :

Parking saturé => pas de réponse de la direction claire

Places pour personnes à mobilité réduite : rappel est fait en séance qu'un salarié « valide » NE DOIT JAMAIS occuper cette place, même si le parking est plein, et quelle que soit l'heure.

Nous attendons de la direction une gestion avec une position plus affirmée pour respecter ces emplacements. En dehors de tout civisme, il s'agit d'une infraction.

Proxim'it :

Demande unanime des 4 organisations syndicales représentatives de retrouver un proxim'it sur Sakura (d'autant que les salariés de Niemeyer 2 vont y déménager).

Questions générales

- Demande en séance de préserver 1/3 de salles de réunions dans les projets de densification. En effet, les études se font sur la base des présences réelles, cependant les salles de réunion si elles sont toutes occupées, ne permettent pas de se réunir, il faut absolument garder de la disponibilité de salles de réunions.

- Demande de confirmation du chiffre de 23M€ par an économisé depuis 2019.
→ Ces économies doivent permettre de contribuer aux allocations forfaitaires annuelles TT (cf accord NAO fin 2022)

3) AFFAIRE DES CONSIGNES (VENTES A EMPORTER)

Depuis Janvier 2022, des consignes ont été mises en place avec QR code pour les rendre. Des anomalies concernant l'utilisation de la consigne ont été remontées par le prestataire et par les élus du CSEE et ce dès 2022. Avant l'été 2023, des suspicions de fraude ont été remontées, entraînant des entretiens individuels.

*En préambule, la CFDT a pris la parole pour rappeler le point suivant :
un CSEE extraordinaire a été voté en séance ordinaire du 6 juillet 2023 à l'unanimité des élus présents et octroyé par la direction en séance, pour être tenu le 13 juillet.
Pour autant le CSEE a été annulé par la secrétaire du CSEE au motif que 3 représentants syndicaux sur 4 étaient favorables à cette annulation. En effet la direction avait indiqué aux délégués syndicaux nationaux que s'agissant d'une suspicion de fraude, tous les salariés auraient dus être licenciés sans étude de leur cas si cette réunion était maintenue. Pour la CFDT, ce chantage au licenciement massif ne devait pas avoir lieu et la direction se devait de respecter la loi :*

« Les Représentants Syndicaux et le secrétaire du CSEE n'ont pas la capacité de faire échec à la demande d'une réunion exceptionnelle de CSEE formulée par la majorité des élus (en l'espèce de à l'unanimité). L'employeur se doit donc de tenir la réunion extraordinaire sous peine de porter atteinte aux prérogatives du CSEE. Même si cela n'est pas prévu par la Loi, seule la majorité des élus pourraient décider de revenir sur la demande de CSEE extraordinaire. ».

La direction indique avoir respecté la représentativité en ayant demandé par l'intermédiaire des représentants syndicaux le point de vue des élus CSEE. La CFDT rappelle que ce modèle constitue une irrégularité. En ce sens, la CFDT ne permettra pas que ce type de faits se reproduise.

Un processus défaillant entraînant des... fraudes

Dans le cadre des ventes à emporter, certains salariés pouvaient avoir un crédit à tort en rendant leur consigne (contenant en verre permettant d'emporter de la nourriture), i.e. un remboursement de 2 euros par contenant, alors que seul 2 euros étaient facturés « forfaitairement » lors de l'achat de la vente à emporter. La consigne (ou code barre) était scannée X fois, sans pour autant la rendre.

Dans ce cadre, Société Générale a détecté ces crédits à tort et a considéré pour un panel de la population concernée qu'il y avait fraude.

Cela concerne 118 personnes (stagiaires, prestataires de service, internes)

Après investigations, 43 salariés SG ont vu leur situation regardée de plus près (entretiens pour déterminer si la présomption de fraude était maintenue et quelle sanction devrait être adoptée), ce qui a abouti à :

9 licenciements pour faute grave

8 blâmes

7 avertissements

4 rappels à l'ordre

15 sans sanction

A priori 75 prestataires de service suspectés auraient vu leur contrat arrêté.

Les élus demandent le rapport d'inspection, la direction ne veut pas

Tous les élus des organisations syndicales ont demandé à avoir le rapport d'IGAD, pour obtenir la démarche employée, voir les responsabilités et les chiffres du rapport en terme de sanction.

Malgré les demandes répétées de prévention par les élus, aucune information n'a été faite aux salariés des problématiques du matériel, aucune homologation du matériel n'a été présentée, etc...

Les élus souhaitent la répartition des montants (et sur combien de temps) pour les salariés concernés.

La direction ne souhaite pas communiquer ce rapport, même anonymisé, sous prétexte qu'elle ne peut fournir d'informations confidentielles.

Sur certains sites, un nouveau dispositif a été mis en place. Dans un premier temps à la Défense, puis aux Dunes à Val de Fontenay. Sakura possède toujours l'ancien système défaillant.

Une situation pas vraiment complètement réglée

Point d'attentions :

- L'ancien système défaillant persiste → les fraudes peuvent survenir, et la Société Générale continuer de licencier.
- Le nouveau système comporte également des failles remontées par les élus.

Par ailleurs, en séance, les contrats avec les prestataires de ces matériels ont été demandés.

Point RGPD : Les finalités de traitement de nos données dans le cadre de la cantine seraient disponibles sur l'intranet.

Ce point de perméabilité entre les données pour l'usage de la cantine et le contrat de travail reste une question en suspens.

4) RAPPORT CSSCT TRANSVERSE DU 12 JUILLET 2023

Des déménagements massifs seulement en... information !

Des déménagements (sur chaque pôle EST et OUEST) sont prévus et concernent des salariés de RESG, GBSU, ITIM.

L'ensemble des élus ont demandé qu'un tel projet comportant une telle densification (10 000 salariés concernés et 1 500 suppressions de postes de travail*) fasse l'objet d'une « consultation » et non une simple « information ».

La direction n'a pas souhaité accéder à cette demande en arguant que ce ne sont pas des changements de condition de travail, et seulement des aménagements intra-pôle.

* On passera d'un ratio d'occupation de 0,75 à 0,56 salariés par poste de travail, avec une diminution de 26% de ces postes de travail.

5) RAPPORT DES CHIFFRES DE L'EMPLOI DU 2^e TRIMESTRE 2023

Tableau résumé

| | mars-23 | avr-23 | mai-23 | juin-23 | TOTAL |
|-------------------------|---------|--------|--------|---------|-------|
| Nombre de salariés | 18 812 | 18 746 | 18 729 | 18 622 | |
| Départs | | 139 | 99 | 227 | 465 |
| Recrutements | | 95 | 89 | 98 | 282 |
| Promotions | | 17 | 1 | 7 | 25 |
| | | | | | |
| Démissions | | 58 | 41 | 92 | 191 |
| Licenciements | | 1 | 2 | 5 | 8 |
| RETRAITES | | 41 | 8 | 48 | 97 |
| Rupture conventionnelle | | 6 | 4 | 37 | 47 |
| Rupture période essai | | 9 | 9 | 11 | 29 |

Dans ce rapport trimestriel, il est noté que les femmes sont sur-représentées dans les classes E/F/G (environ 80% de femmes)

Les classes H (environ 53% de femmes), I environ 47%, et les classes J à K environ 38%.

Les cadres recrutés sur T2, sont répartis pour :

- 47% au sein des Directions centrales
- 36% GBIS
- 8% RBDF
- 5% IBFS

Les TMB recrutés, sont répartis pour :

- 64% RDBF

La direction indique que moins de femmes sont recrutées.

Hausse des départs sur juin 2023 : une demande d'explications détaillée a été formulée (réponse de la direction à venir en suivi*).

** quand la direction n'a pas la réponse à une demande formulée en direct en séance, doit et peut revenir vers l'ensemble des élus dans les jours qui suivent, voire à la prochaine séance du CSEE ordinaire.*

La CFDT a demandé d'obtenir les informations complémentaires sur les promotions en ayant une précision de la classe de départ, le genre, l'ancienneté dans la classe de départ, et la classe d'âge. Concernant les démissions, nous avons également demandé des détails d'âge, classe, ancienneté, genre. La direction voit pour nous fournir ces éléments à chaque bilan annuel.

6) UASG

UASG = Association sportive Société Générale

Le comité de direction de l'UASG est issu du comité d'établissement. Il doit être désigné 6 personnes. Sont membres de droit les membres du bureau du CSEE (secrétaire, secrétaire adjoint, trésorier, trésorier adjoint)

Les candidatures sont lancées en séance. A noter que la CGT ne souhaite pas candidater et s'abstient pour le vote.

Ont été présentés et élus :

- 1 candidat SNB
- 3 candidats CFTC
- 1 candidat UNSA
- 1 candidat CFDT

7) PRESENTATION DU BUDGET PREVISIONNEL DE COMPTE DE FONCTIONNEMENT ET DES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES (ASC)

1- ASC

Les plus gros postes de dépenses prévisionnelles estimés au S2 2023 sur un budget global de 5,5 Millions :

- Chèque cadeau de Noel : 2,5M€ (= 2022)
- Spectacle de Noel : 370 k€ (↓ 65% par rapport à 2022)
- Voyages : 1M d'euros (↑ 42% par rapport à 2022)
- Billetterie permanente : 300 000 euros (↑ 65% de hausse par rapport à 2022)
- Billetterie événements : 280 000 euros (↑ 55% de hausse par rapport à 2022)

- Sport UASG : 143 000 euros (= équivalent 2022)
- Sport chèque ANCV : 220 000 euros (↑ 10% de hausse par rapport à 2022)
- Frais de personnel salariés CSE : 400 000 euros (= 2022)

Rappels :

- la dotation vient de la direction et des résultats financiers du budget placé dans des livrets avec intérêts (environ 650 000 euros d'argent placé par le CSEE)
- Le choix des prestations et prestataires est réalisé en commission des marchés (commission avec élus présentés et validés lors de la constitutive du 3/07/2023)
- Les frais de personnels s'entendent pour les salariés du CSEE. Il ne s'agit pas des élus. Le CSEE emploie du personnel notamment pour tenir la billetterie.

Constats :

- La demande en billetterie a très fortement augmenté en 2023, le budget a donc été adapté en conséquence.
- Les prix des voyages ont également fortement augmenté du fait de l'augmentation des tours-opérateurs (concerne a priori environ 1000 bénéficiaires)
- Le spectacle de Noël a été revu à la baisse, compte tenu du budget très important que nécessite la privatisation d'un parc d'attraction
- Les chèques cadeaux de Noël auront les mêmes valeurs que 2022

La direction n'a pas souhaité augmenter la part du budget ASC. Le CSEE le regrette en ces temps de forte inflation et demande un coup de pouce.

2- Fonctionnement

Budget global de 850 000 euros (= 2022)

Les plus gros postes de dépense prévisionnels

- Sténotypie : 140 000 euros (= 2022)
- Matériel : 150 000 euros (↑ 275% de hausse par rapport à 2022)
- Formation : 100 000 euros (= 2022)
- Frais de personnel CSE : 150 000 euros (= 2022)

Cette année, il y aura une grosse dépense informatique pour équiper les élus d'ordinateurs (rappel : ces ordinateurs provenant du budget de fonctionnement du CSEE permettent une confidentialité et indépendance renforcée vis-à-vis du matériel fourni par la Société Générale).

Par ailleurs, une nouvelle mandature entraîne des frais de formation (les nouveaux élus ont des obligations légales de formation)

8) QUESTIONS DIVERSES

Problématique mobilité : il est rappelé par les élus, que des collègues se retrouvent parfois pendant un an en mobilité sans aide, les postes sur la bourse des emplois sont parfois déjà pourvus, voire parfois non présents dans la bourse des emplois. Il est souvent indiqué aux collègues de faire marcher leur réseau. Quid de ceux qui n'en ont pas ? Il faut donner plus de moyen aux RH pour participer à cette recherche de poste.

La direction rappelle que la règle est qu'un poste doit être ouvert dans la bourse des emplois. La direction confirme que la mobilité surtout longue est un sujet de préoccupation et confirme qu'il y a des axes de progrès à réaliser sur ce sujet.

Licenciements : il semble que les entretiens préalables à un licenciement soient souvent, si ce n'est pas toujours, qu'une formalité au licenciement et non pas un entretien qui a pour vocation d'échanger et permettre d'éviter des licenciements notamment abusifs.

La CFDT demande à la direction un indicateur sur le taux des entretiens préalables à un licenciement n'ayant pas abouti à un licenciement. Cet indicateur n'est pas disponible. La CFDT demande à ce que cela le devienne.

Egalité hommes-femmes :

La CFDT demande une transparence sur la liste des femmes contenues dans les listes d'écart constatés, et demande à ce que soit expliqué les raisons d'une non-revalorisation alors même qu'une femme a un écart constaté. Ces demandes restent sans réponse.

Par ailleurs la CFDT indique que lorsque plusieurs femmes sont dans un même service et sont dans la liste des écarts, une course à la méritocratie opaque est réalisée pour déterminer laquelle aura droit à cette revalorisation. La direction le confère et indique qu'il n'est pas prévu d'automatisation de réévaluation des femmes en écart. Par ailleurs précise que cette revalorisation ne doit pas être prise en considération dans le cadre des réflexions d'augmentation salariale.

Il revêt d'une grande importance que la méthode de détection soit centrale et doit s'appliquer sur des critères objectifs.

Punaises de lit :

Le protocole a changé - Dès lors une suspicion sur un étage, il est prévu de traiter l'ensemble de l'étage.

Les salariés doivent alerter à SVP IMMO pour une suspicion. Les élus constatant un cas qui n'avancent pas remontent le point à Mr Pina en direct.

La CFDT a redemandé que soit prise en charge par la Société Générale les frais psychologiques et financiers d'une infestation au domicile des salariés, s'agissant d'une infestation dont la Société Générale serait en cause.

La direction reste pour le moment sur sa position.

La communication Société Générale va se poursuivre de manière sûrement régulière en fonction des événements, en tous les cas plus soutenue qu'auparavant.

Une grande carence dans la communication est notée par les élus : ajouter le télétravail pour ceux qui ont des punaises de lit chez eux afin de ne pas venir contaminer le bureau.