

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

Table des matières

1) REORGANISATIONS CHEZ RESG.....	1
2) CONSULTATION SUR LE PROJET DE DEMENAGEMENT D'EQUIPES DE DFIN ET DE GBSU SUR LES IMMEUBLES ALICANTE, CHASSAGNE ET BASALTE	6
3) RAPPORT DE LA CSSCT POLE EST.....	7
4) RAPPORT POLE OUEST de la CSSCT	8
5) QUESTIONS DIVERSES.....	8

1) REORGANISATIONS CHEZ RESG

En préambule : le projet a déjà été présenté en information au CSEE de septembre.

A noter : pas de suppression de poste, les questions ont été globalement répondues au CSEE des 26 et 29 septembre.

Ce qui change entre les 2 CSEE est le fait d'avoir tenu une **commission économique** le 9/10.

⇒ *Cette commission permet de recueillir par les commissaires économiques les inquiétudes, questions, accueil de ces réorganisations des salariés impactés.*

Ces questions sont remises, dans un rapport, aux différentes directions. Les directeurs doivent revenir en CSEE pour y répondre formellement.

De manière globale, les principes adoptés seront les suivants dans le cadre de cette réorganisation :

- **pas de déménagement entre le pôle ouest et le pôle est**
- **les salariés auront 3 à 6 mois pour réfléchir à une éventuelle mobilité si la situation dans le cadre de la réorg ne convient pas.**
- **les postes qui sont transférés à ISO il s'agira d'un transfert des personnes**

1. département RESG/API

Rappel :

- **Un regroupement de coachs agiles légitimisé**
- Le regroupement des coach 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 **rare**s 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.

Equipe de départ	RESG/API-STU	RESG/API-autres	RESG/CFT/COO	RESG/GTS/COO/TRM	ITIM / EAP	TOTAL
RESG/API	14	98				112
RESG/CFT/COO	3		61			64
RESG/GTS/COO/TRM	6			5		11
ITIM / EAP	1				14	15
Grand Total	122	61	5	14		202
Postes créés	1					
TOTAL	123					
Total Internes	25					
Prestataires	15					
TOTAL Architectes Agile	40					

Les coachs AGILE de RESG/CFT, de RESG/GTS et de ITIM sont transférés vers cette équipe, sans toutefois les déménager de leur implantation pôle-Est ni pôle-Ouest

Les interventions ne seront pas limitées à RESG/API, elles ont pour vocation de servir le groupe.

Les interventions actuelles d'accompagnement se poursuivent sans changement.

Une création de poste finalement de manager va être créé, le profil est en cours de réflexion. L'idée n'étant pas d'apporter de la lourdeur dans le fonctionnement.

2. Découpage du département RESG/CFT/SCR en RESG/CFT/CRE ET RESG/CFT/RRR

RAPPEL :

- **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, Hausmann.
- 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

La restructuration est une nécessité de fonctionnement qui sera un cran au-dessus de l'opérationnel du mode agile de l'équipe, donc pas de problématique associée.

De nombreux postes sont ouverts dans la bourse des emplois et la direction espère bien recruter des internes.

Concernant la quote-part des prestataires, la direction indique qu'à date, elle se satisfait de l'indicateur de risque. La réorganisation n'opère pas de changement sur cet indicateur. Le nombre de prestataires n'est donc pas un sujet d'attention.

De manière globale le directeur indique qu'il comprend l'importance de réaliser une explication du modèle agile afin d'enlever les interrogations.

A. RESG/CFT/SCR → RESG/CFT/CRE ET RESG/CFT/RRR

Equipe de départ		RESG/CFT/CRE · Credit Risk Management						RESG/CFT/RRR (à prononcer R3) - Regulatory & Risk						RESG/CFT /FIN	Total départ			
		-MGT*	-CAL	-MCR	-ESG	-AST	-SST	-PAM	-MGT*	-CSD	-CRP	-OPE	-HRM			-AST	-RPR	-AST
RESG/CFT	SCR	MGT	1						3									4
		AST					4						5	9				18
		CAL		22														22
		CSD								26				2				28
		CRP									34							34
		MCR			35													35
		ESG				2												2
		OPE											3					3
	PAM						2	23									25	
	FIN	AST												1			13	14
RPR														11		3	14	
Création de poste		1															1	
Total Cible		2	22	35	2	4	2	23	3	26	34	3	7	10	11	16	200	
		90						94										

Chez RESG/CFT/SCR, on est « full Agile » à l'échelle tous les postes sont fusionnés dans le poste de Domain Manager ou « Tribe manager »*.

3. Département RESG/SGT

RAPPEL :

- 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.

Nombre de salaires		CA cibl e	RESG/SGT/ETK					RESG/SGT/SGC							Total SGC	Total DIR	Total général
CA actuel	Emploi actuel	Emploi cible	LEADER EQUIPE ORGANISATION		RESP. DE MISSIONS	Total ETK	LEADER EQUIPE ORGANISATION			RESPONSALB E DE MISSIONS		ORGANISATEUR CONSEIL					
		Poste actuel \ cible	DIR ASS. RESP MANAG. TRANSITI	DIRECTEUR ASSOCIE	DIRECTEUR EXPERT		MANAGER TRANSITION ET TRANSFO	DIR ASS. RESP CONSEIL	DIRECTEUR ASSOCIE	DIRECTEUR EXPERT	DIRECTEUR	SENIOR MANAGER	CONSULTANT MANAGER	CONSULTANT SENIOR	CONSULTANT JUNIOR		
ETK	LEADER EQUIPE ORGANISATION	DIR. ASS. RESP MANAG. TRANSITI	1				1										1
		DIRECTEUR ASSOCIE		1													1
	RESP. DE MISSIONS	MANAGER TRANSITION ET TRANSFO				31	31										31
Total RESG/SGT/ETK			1	1		31	33										33
PRT	LEADER EQUIPE ORGANISATION	DIR. ASS. RESP GESTION DE PROJ						1								1	1
		DIRECTEUR ASSOICE							3							3	3
	DIRECTEUR DE PROJET	DIRECTEUR DE PROJET TRANSFO								2	19					21	21
	CHEF DE PROJET	CHEF DE PROJET TRANSIO										6	32			38	38
	ANALYSTE PROJET TRANSFO												14		14	14	
Total RESG/SGT/PRT								1	3	2	19	6	32	14		77	77
SGC	LEADER EQUIPE ORGANISATION	DIR. ASS. RESP CONSEIL						1								1	1
		DIRECTEUR ASSOICE							6							6	6
	EXPERT CONSULTING INTERNE	DIRECTEUR EXPERT PRINCIPAL			2		2									2	2
	RESP. DE MISSIONS	PRINCIPAL							1							1	1
										2	21					23	23
ORGANISATEUR CONSEIL	CONSULTANT SENIOR										6	30			36	36	
	CONSULTANT												9		9	9	
	CONSULTANT JUNIOR													8	8	8	
Total RESG/SGT/SGC								1	6	1	2	21	6	30	9	8	84
Total RESG/SGT/DIR (non concerné)																	4
Total général			1	1	2	31	35	2	9	1	4	40	12	62	23	8	161
			4					16			52		93			4	200

Une grosse interrogation est réalisée sur les nouveaux libellés d'emplois. En effet des salariés s'inquiètent de subir une régression en raison du libellé d'emploi cible.

Sur le marché du conseil, un Principal est mieux valorisé (plus stratégique) que les Seniors Managers et les Directeurs. Les Seniors Managers sont considérés plus juniors que les Directeurs. A l'origine les salariés avaient le même statut, en cible certains auront des statuts plus intéressants que d'autres.

La RH indique qu'il n'y a pas de rétrogradation de grade et insiste sur le fait qu'un senior manager et un principal serait sur le même grade. L'échange est notamment sur la visibilité à l'extérieur de la SG comme étant une rétrogradation. La RH ne partage pas ce point.

En revanche elle indique être à l'écoute des salariés qui s'interrogent.

Concernant les rémunérations il est indiqué que comme chaque année il y a une revue annuelle.

Celle-ci procède notamment à la revue des cas pour éventuellement résorber des écarts de salaire.

Concernant la problématique soulevée par les salariés sur les temps partiel, la direction réaffirme que les temps partiels ne sont pas exclus et qu'il ne s'agit pas d'un critère de recrutement.

4. Point de vue global

- 1^{er} point d'attention de la CFDT sur le fait qu'il faille que sur les 4 sujets de réorganisation, les salariés aient une opportunité de 6 mois pour pouvoir bouger quel qu'en soit la raison et l'ancienneté dans le poste.
- 2^{ème} point d'attention : les salariés pour lesquels il est détecté des formations complémentaires pour accéder aux compétences nécessaires pour être au niveau du poste cible ne doivent pas être mis en position d'insuffisance professionnelle suscitée par cette réorganisation

La Direction a décidé de demander en séance de passer le dossier d'information à consultation avec avis immédiat.

La CFDT a accepté avec réserves, car il n'est pas légitime de procéder de cette manière. En effet le process de consultation n'est pas le même que le process d'information et en conséquence nuit à la bonne exécution du travail des élus, notamment à celui d'organiser différentes sessions de recueil des avis des salariés.

En séance, la CFDT indique que son avis est « abstention ». L'avis devant être pour toutes les réorg, certaines avec des points d'attention, il ne paraît pas opportun de voter contre tout le dossier.

2) CONSULTATION SUR LE PROJET DE DEMENAGEMENT D'EQUIPES DE DFIN ET DE GBSU SUR LES IMMEUBLES ALICANTE, CHASSAGNE ET BASALTE

1. GBSU

De manière globale, le temps de transport est réduit pour la majorité des salariés. Cependant pour 30% des salariés ce temps est en augmentation.

Les salariés seront reçus pour voir ce qu'il y a lieu de faire, et pourront convenir éventuellement d'une mobilité fonctionnelle. Ceux qui le souhaitent pourront passer de 2,5 jours de Télétravail à 3 jours par semaine.

2. DFIN

- DFIN/DOM : Diminution du temps de transport pour 54% des salariés, et augmentation pour 46%
- DFIN/MAR : Diminution du temps de transport pour 62% des salariés, et augmentation pour 38%

De manière globale pour DFIN, l'objectif est de se rapprocher du métier.

DFIN est à 2 jours de télétravail. **Le déménagement est prévu pour novembre 2023.**

Les élus trouvent inconsideré de pratiquer des déménagements de ce type en si peu de temps, impactant la vie privée et son organisation de manière assez importante.

La RH consent à permettre un changement « progressif » en octroyant 1 journée par semaine sur VDF jusque fin janvier 2024 pour ceux qui le souhaitent.

Les élus ont demandé d'octroyer une journée de plus de télétravail, ce qui a été refusé.

Par ailleurs une indemnisation n'est pas non plus acceptée.

La RH confirme que les salariés restent libres sur le choix de leur jour de télétravail.

A contrario, la CFDT indique que la liberté sur les jours entraîne un croisement sur un jour par semaine sûr, ce qui ne milite pas pour une obligation d'être 3 jours sur site à la défense, et demande de permettre une organisation pérenne sur 2 sites, un jour commun à la défense et un jour par semaine à VDF. En effet cette obligation est incohérente avec les objectifs et dispositions attendues.

⇒ **RH confirme son refus catégorique non argumenté. La volonté est d'aller sur l'ouest.**

Les élus remontent un potentiel accroissement des RPS, et des départs volontaires.
D'autant qu'il est noté que ces services font de gros horaires....La direction/RH réfute ces propos !
Or les élus ont des éléments matériels prouvant ces éléments.

La RH informe qu'elle a vu les salariés qui dépassaient l'heure de transport voir un peu en dessous et que les salariés sont prêts à tester. Cependant la RH s'engage à recevoir ceux pour qui cela pose un problème quelques semaines après les déménagements pour étudier une mobilité anticipée quelque soit l'ancienneté.

La tension de ces postes ne serait pas bloquante. La CFDT est dubitative sur ce point.

La CFDT demande un point de suivi sur les demandes de mobilités qui ont eu lieu et la réponse apportée

La CFDT vote CONTRE ce projet

Les élus sont unanimes pour voter CONTRE

3) RAPPORT DE LA CSSCT POLE EST

Points importants :

Des mouvements sont réalisés au 4ème trimestre 2023 :

!\Conséquences sur l'offre de restauration du pôle est notamment sur Jullia qui est déjà bien affecté du transfert massif vers les Dunes et Sakura.

Les restaurateurs de Sakura et Jullia n'auraient pas été tenus informés !

Des réflexions sont en cours sur l'avenir du restaurant de Jullia.

Des infos complémentaires pourront être transmises lors de la prochaine commission restauration le 7/11

Accident n°26 – Une salariée a été menacée de mort dans les locaux SG

Les élus indiquent que l'employeur doit avoir une réponse appropriée à la menace faite au salarié et se doit de l'accompagner dans les faits

Une demande est faite pour que SG porte plainte, et voir dans quelle mesure calquer la procédure du réseau aux centraux...Ces faits sont graves et une réponse adaptée complète doit être réalisée.

Le ProximIT de Sakura déménage aux Dunes => problématique de traverser le boulevard (traversée dangereuse)...

Appui des élus sur la demande des commissaires en CSSCT de garder un ProximIT sur Sakura.

4) RAPPORT POLE OUEST de la CSSCT

Points importants :

Les taux de densité nous semblent incompatibles avec des conditions de travail des salariés adaptés. D'une part l'on constate un accroissement significatif de salariés par poste de travail, entraînant sur certains étages des situations où les salariés doivent travailler à un autre étage, d'autre part que certains étages sont vides, donc les élus s'interrogent sur ces étages vides et les étages sur lesquels on met une pression de densité.

Il est demandé si un projet à plus long terme est prévu. Pas de réponse précise de la direction.

Cependant il pourrait être envisagé de rapatrier des filiales...

Il est noté que d'être désolidarisé de son équipe fait perdre l'intérêt de revenir sur site pour être avec son équipe.

Point global sur les places réservées aux Handicapés :

Réflexion RESG/IMM places de parking pour les personnes à mobilité réduite.

Proposition de la direction de Création Alicante/Chassagne d'un niveau spécifique au – 4 réservé intégralement aux handicapés - refus des commissaires (« pas de parcage » !)

La direction doit réfléchir à d'autres mesures...à horizon de la prochaine CSSCT (Novembre).

Il est rapporté par la direction que des agents de sécurité se sont fait insulter par des auteurs de méfaits inciviques.

La CFDT demande ce que l'on fait en attendant d'avoir une solution pérenne car à ce jour il s'agit d'un facteur de stress non négligeable, en plus d'empêcher ces collègues à avoir des conditions normales pour exécuter leur travail ?

La direction indique que ces collaborateurs doivent discuter avec leur hiérarchie pour adapter leur travail.

La CFDT considère que c'est une réponse inappropriée et qu'il faut agir pour que les salariés inciviques ne puissent plus se garer sur ces places !

5) QUESTIONS DIVERSES

1. Il doit être assimilé les arrêts maladies à une période de travail payée, générant donc des congés payés. Quand cela sera appliqué pour être conforme aux règles de l'union européenne ?

L'impact des arrêts est en cours d'examen SG. La direction indique que SG respecte les dispositions issues du code de travail.

SG applique le code du travail et les accords signés.

SG appliquera les règles quand les textes auront été modifiés.

2. A noter Sakura la SG en est locataire plutôt que propriétaire : cela permet de gérer une réorientation du capital.
3. Prime vélo (demande de permettre de toucher la prime vélo pour passer d'une voiture au vélo) : renvoi vers les négociations collectives / re-négociation des accords d'entreprise. Ce n'est pas du niveau d'un CSEE.

4. plan vision 2025 : à date 31 départs RCI
5. Salaire moyen indiqué en conseil d'administration : des centraux 90 k€ - médian 60 k€
6. Prochain baromètre - terminologie « entité » utilisée dans plusieurs questions : permet à chaque collaborateur de répondre par rapport à l'organisation qu'il connaît, d'après IPSOS. Ce point est « volontaire », les salariés répondent comme ils le souhaitent. Il est rappelé par la direction qu'il ne doit pas y avoir de consignes par les managers.
Cela pose à la CFDT un problème : comment différencier du coup les réponses. Elles seront de facto inexploitable. Un salarié pourra l'interpréter comme un jugement de sa BU/SU et son collatéral comme un jugement de son service...
7. CFC : de nouvelles négociations doivent redémarrer en vue d'une signature en mars 2024 : certains ne savent pas où en sont leurs dossiers... demande de point sur le sujet au prochain CSEE. (ex : des salariés ont droit au CFC mais ne peuvent pas partir...)
8. Hommage à Gilbert Comte (ex militant SNB) - décès à 72 ans...