

Présents CFDT : Aurélie Haddad, François Pezron, Caroline Alarcon, Luc Issad, Irène Lacroix (élus titulaires), Stéphane Caudieux (Représentant Syndical CFDT)

Table des matières

REORGANISATION ITIM.....	2
COMMUNICATION	2
ORGANISATION AGILE.....	2
Chapitres / Chapters	2
MANAGEMENT.....	3
CONDITIONS DE TRAVAIL.....	3
EVALUATION	3
FORMATION, PARTAGE DES COMPETENCES	4
MOBILITES, STAFFING	4
CONCLUSION.....	4
Déménagement Niemeyer 2 vers Sakura	5
Réorganisation GTPS.....	5
Objectifs poursuivis.....	5
Des objectifs réaffirmés	5
Une stratégie 2025 ajustée en conséquence.....	6
Une réorganisation justifiée par ces nouvelles ambitions	6
Un dossier RH qui pose question	6
DUERP (Document unique d'évaluation des risques professionnels)	7
Questions diverses.....	8
Salaires moyen et médian dans les services centraux parisiens.....	8
Fermeture d'immeubles entre le 26 et 29 décembre.....	8
Anticipation des impacts des préparatifs des JO	8
Difficulté à trouver un poste pour les salariés à temps partiel, et principalement pour ceux en invalidité	8
Baisse des parts variables annoncée.....	8

REORGANISATION ITIM

En préambule : le projet a déjà été présenté en information au CSEE du 21/11/2023 par M. V. BOUETEL (ITIM/DIR), Mme O. KARPOUCHINA, il relève du CSEC pour la consultation. Une commission économique a été réalisée le mercredi 22/11/2023 pour recueillir les questions des salariés sur le projet. Il repasse en CSEE de décembre pour que la direction réponde aux questions soulevées des salariés.

Rappels :

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

Elle sera en application au 1^{er} janvier 2024

Sur certains points, des éclaircissements ont pu être apportés. Notre vigilance restera active et un point de suivi sera tenu en CSEE à mi-2024.

Les inquiétudes des salariés d'ITIM, grâce à leur implication à la commission économique du 22 novembre (près de 400 salariés connectés), **ont été transmises** par les élus en CSEE à la direction d'ITIM et à la RH, avec des demandes complémentaires.

Voici les réponses par thème.

COMMUNICATION

Nombreux ont fait part de leurs regrets d'une réorganisation très descendante, ce qui entraîne des difficultés d'adhésion à cette réorganisation. Par ailleurs nous avons remonté la problématique majeure de ne pas intégrer les métiers à ce projet.

Les réponses de la direction :

- Elle a fait une communication en all staff le lendemain de la commission économique et a pris conscience du besoin de communication et d'accompagnement.
- Elle a mis toutes les fiches métiers disponibles sur le sharepoint ITIM (certaines ne seraient cependant pas dans le référentiel Groupe, nous avons demandé à y remédier).
- Elle s'est engagée à publier la totalité de l'organigramme au 1er janvier 2024 (celui de 1er niveau a été partagé fin novembre)

Pour la CFDT, les métiers ont été aussi les grands absents de la préparation et de la communication de cette réorganisation. La direction nous affirme l'avoir présenté à SGRF et nous garantit de le refaire.

ORGANISATION AGILE

Des règles précisées

La répartition des salariés d'ITIM sera à 90% dans les « chapters » (organisation en métiers : dev, Business Analysts/homologation, chef de projets, engineering masters, experts) et 10% dans les « tribus » (responsables de patrimoine applicatif, responsables agiles, progiciels...)

Chapitres / Chapters

Dans les chapitres : les salariés développeront leurs compétences propres à leur métier et harmoniseront leurs pratiques.

Des logiques de rapprochement entre certaines équipes (comme les B.A. et homologateurs) s'expliquent par la mutualisation de savoir-faire et d'expérience permettant de développer l'expertise et l'employabilité.

Les chapitres mettent à disposition les ressources aux tribus. **La direction affirme que les niveaux "pôle" et "domaines applicatifs" restent toujours présents**, seul le management se transformant de vertical à horizontal.

Le passage des périmètres applicatifs à l'agile se fera progressivement et en adéquation avec les métiers.

Affectations (dans des chapters ou des tribus) : la direction affirme ne rien vouloir changer et sera toujours à l'écoute des salariés ⇔ les demandes de ne pas aller dans une tribu ou un chapter seront donc prises en compte.

Les **critères de choix des responsables** de tribu ou chapter seront : la **connaissance des applications**, la **compétence managériale**, les **compétences métiers, fonctionnelles ou techniques**.

MANAGEMENT

Des difficultés d'égalité de genres

La direction confirme vouloir avoir plus de femmes dans les fonctions de managements et vouloir fournir un effort sur ce recrutement, en relation avec le Groupe.

Situation actuelle d'ITIM :

Affectation	Présence féminine	Présence Masculine	Nombre Total
COMEX	1	3	4
CODIR	2	7	9
Tribe manager	7	27	34
Chapter Manager	11	32	43
Ligne managériale (1 ^{er} niveau)	5%	95%	100%
Ligne managériale (2 ^{ème} niveau)	25%	75%	100%

Compte tenu du nombre de femmes dans l'entreprise, la CFDT confirme sa position de vouloir que l'entreprise promeuve les femmes. La direction souhaite faire appel à des recrutements extérieurs.

Les managers actuels ont fait part de leur stress pour leur avenir :

- Séparation des rôles des managers (manager opérationnel ou manager de chapitre)
- Changement de Management
- Perte de sens
- Perte de la notion d'équipe à manager...

La **direction ITIM a pris conscience** de cette source de stress, et assure **vouloir le réduire**, grâce aux mesures d'accompagnements individuelles et collectives (réunions all-staff, communications, etc...)

CONDITIONS DE TRAVAIL

Continuité

La direction considère que la pression était plus forte sur Yoga qu'actuellement.

Du point de vue de la direction, très peu de modifications seront demandées dans l'organisation du télétravail (qui restera à 3j), et elles resteront très à la marge.

Au 1^{er} janvier, la direction insiste sur la continuité des activités existantes pour les salariés. « Seule » l'organisation changerait

EVALUATION

Les pratiques actuelles perdureront et vont se compléter

Les processus habituels de PDP annuel seront inchangés :

- Le responsable hiérarchique (chapter) restera le manager qui réalisera les évaluations.

- La part variable restera liée à la performance individuelle, et non pas à celle du chapitre ou du projet.

Des précisions importantes sur les « Feedback » :

- Aujourd'hui, le manager sollicite des personnes pour avoir un retour sur la performance du salarié, demain il en sollicitera plus (du fait du découpage matriciel)
- Ces retours seront intensifiés dans le temps, plus réguliers dans l'année, pour avoir plus d'échanges et pouvoir faire progresser les uns et les autres.
- **Ces feedbacks devront rester constructifs.** Une formation dédiée sera mise en place.
- **Cela ne sera en aucun cas l'instauration d'un 360 degrés.**

Les élus insistent sur l'importance de la transparence auprès des salariés et sur **le respect du CODE SG** sur les évaluations.

FORMATION, PARTAGE DES COMPETENCES

Renforcement des formations et du coaching

Un programme de formation sera mis en place pour les managers agile, avec coaching si nécessaire, sans limite d'âge pour les seniors.

- Un accent particulier sera mis sur l'accompagnement de ceux qui craignent de perdre du management hiérarchique : formations à toutes les strates avec apprentissage de nouveaux leviers d'animation d'équipe.
- Des séries de rencontres autour de l'agilité seront prévues en 2024 avec partages d'expériences sur le mode matriciel.
- Il y aura 2 coach agiles en interne à ITIM. Les coachs RESG/API seront sollicités au fur et à mesure du besoin.

MOBILITES, STAFFING

Continuité et des passerelles garanties

Les départs naturels en 2024 ont été anticipés et seront compensés.

Les recrutements seront priorisés auprès des internes. **La direction ITIM enjoint les salariés à signaler tout manquement futur** en ce sens.

La mobilité sera facilitée entre les chapitres et les tribus à l'échelle d'ITIM, à l'intérieur des chapters, et à l'intérieur d'un Centre De Solution.

La direction d'ITIM est convaincue qu'il n'y aura pas de problème d'employabilité et a réaffirmé vouloir favoriser la compétence de tous, à travers une gestion individualisée des parcours professionnel inchangée.

Un changement de projet au sein d'un chapitre n'impliquera pas d'être en mobilité. En revanche cela sera considéré comme mobilité si le salarié change de domaine métier, de Centre de solution, ...

La direction affirme ne vouloir laisser personne sans mission au 1/1/2024. Seuls de « légers inter-contrats » pourraient persister.

CONCLUSION

Les réponses obtenues sont globalement les mêmes que précédemment : rien ne change, hormis le fait que l'on passera d'un management vertical à un management horizontal.

De notre côté, nous restons prudents, et remonterons vos problématiques que vous souhaitez voir traiter par nous.

- ⇒ La direction prône les échanges et le feedback régulier sur vos performances, sachez le faire aussi sur vos conditions de travail.
- N'hésitez donc pas** à l'avenir **à nous solliciter** pour que nous puissions continuer à être votre relais et à vous apporter des éclaircissements, des solutions et des conseils.

Déménagement Niemeyer 2 vers Sakura

Les déménagements se poursuivent

L'ensemble des élus a **donné un avis favorable** car les salariés seront enfin **plus proches du pôle Dunes/Sakura** et **des moyens de transports**, avec **des locaux plus modernes et agréables**.

Un certain nombre de réserves ont été levées :

- L'entité ITIM/DIR/DSI/RRR qui occuperait près de 86 postes n'existe pas : il s'agit d'une erreur dans les plans. La direction doit nous revenir pour comprendre qui occupera ces places.
- Les salles nombreuses à Sakura indiquées « RESG/IMM/POC » seront bien des salles de réunion mutualisables pour tous
- Il est prévu un accompagnement des équipes qui déménagent. Il est prévu des journées de présence étalées dans le temps

Points d'attention :

- Déménagements des situations de travail adaptées (chaises, etc...) (serait pris en compte dans le déménagement)
- **Réaffirmation de la demande des élus qu'il y ait un Proxim'it à Sakura**
- **Point hors déménagement : problématique du parking Sakura plein**

A noter par les élus le taux d'absentéisme de GTPS semble plus important à l'est (3,04 versus 1,29 à l'ouest). Ce point sera suivi pour explications.

Réorganisation GTPS

Cette BU se définit comme un acteur économique pour les institutions financières souhaitant un accompagnement dans la gestion de leur flux et paiements à l'international.

Sa réorganisation doit permettre de s'adapter à un marché de plus en plus compétitif et attaqué par les Fintech.

Pour la majorité des élus, c'est la recherche d'économie de coûts qui pilote ce projet, avec des inquiétudes sur son impact sur les conditions de travail de ses salariés et toujours plus de délocalisation.

Objectifs poursuivis

GTPS possède une offre de cash management, d'affacturage, et de correspondance bancaire.

Des objectifs réaffirmés

GTPS souhaite réaffirmer ses objectifs et sa volonté d'être un acteur majeur en Europe de l'ouest, via le développement de ses lignes métiers :

- Croissance du PNB
- Recherche liquidités
- Approfondissement relations d'affaires avec les clients
- Efficacité opérationnelle
- Qualité service client interne et externe

Une stratégie 2025 ajustée en conséquence

GTPS a donc souhaité ajuster sa stratégie 2025 pour :

- Avoir une croissance pérenne et rentable dans un environnement
 - En tension (comme sur le Trade Finance)
 - Plus concurrentiel (face aux Fintech agiles en transformation et innovantes)
- Poursuivre une discipline collective plus stricte sur l'utilisation du capital, concentré sur la création de valeurs nettes avec plus de flexibilité.
- Développer ses Enjeux RSE

Sa feuille de route est la suivante :

- Avoir une offre GTB la plus homogène possible et adaptée aux besoins des clients du groupe (avec priorité aux clients Français)
- Développer l'expérience client, critère décisionnel majeur dans la transformation (notamment l'investissement digital et la data)
- Développer l'offre produit RSE adossée à l'offre RSE du groupe (notamment sur la transition énergétique)
- Améliorer durablement la profitabilité avec maîtrise des risques
- Poursuivre le renforcement de son profil de risque

Une réorganisation justifiée par ces nouvelles ambitions

Le dossier de réorganisation présenté aux élus fait part des changements suivants :

- Mise en place d'une direction « stratégie et développement métier » pour :
 - Accélérer l'ambition commerciale
 - Avoir une meilleure efficacité pour pousser les produits
- Mise en place d'une direction « transformation et excellence opérationnelle » pour :
 - Accompanyer ensemble de l'organisation,
 - Gagner en efficacité via un modèle plus simple et plus cohérent
 - Développer l'expérience digitale client "best in class"
 - Traiter plus de volume
 - S'assurer de la bonne qualité de l'exécution et des services (via la maîtrise des livrables, des budgets et des calendriers).
- Renforcement de la direction des risques avec un mandat plus clair et plus étendu, avec pilotage des projets réglementaires et un programme d'amélioration de la culture risque
- Meilleure lisibilité et meilleure efficacité de l'exécution via :
 - La création d'un département (autour des missions de secrétariat général),
 - La clarification de l'organisation interne,
 - La rationalisation de chaînes de valeur cash management,
 - Ajustement de certains services, regroupement d'équipes
- Transfert d'activité vers SGRF (activité « chèques » par ex.)

Un dossier RH qui pose question

Au niveau RH, le dossier est présenté à iso-effectif, mais concernera 487 salariés sur les 1650 en France, avec des créations et des suppressions de postes.

Il y aura **118 mouvements inter-entités**.

Les postes supprimés seront liés principalement aux mobilités et aux départs naturels avec l'ambition de les avoir terminés majoritairement au 1er trimestre 2024, et au maximum en 6 mois.

- Il y aura des comités réguliers de mobilités, des entretiens RH, du suivi de candidatures...
- De l'aide à la conduite du changement pour se positionner dans nouveau contexte
- Des Actions de formation et de tutorat
- Un Dispositif écoute et accompagnement (via le cabinet Préventis)

Les élus ont relevé toutefois un bon **nombre d'inquiétudes** et **ont demandé** majoritairement la **tenue d'une commission économique** pour que les salariés puissent venir s'exprimer sur cette réorganisation auprès des élus et poser des questions que nous remonterons à la direction. **Elle se tiendra le 15 janvier à 10h.**

- Montée du stress déjà rencontrée dans les baromètres 2021 chez GTPS, les chiffres 2023 sont attendus. La délocalisation n'y est pas étrangère.
- La direction RH a bien les indicateurs en tête et pense qu'il y a corrélation avec l'accélération des changements.
- Le problème de la délocalisation est connu mais la RH se coordonne avec les homologues de l'Inde pour aider les salariés à travailler ensemble.

La direction nous a répondu que le manque de compétences en France sur le trade finance (Front et back), justifie la délocalisation en Inde.

LA CFDT a réaffirmé le fait que les réorganisations se succèdent, **le nombre de postes en tensions grandit** et est évoqué par chaque projet, et qu'il **faut revoir la stratégie de rémunération**

La direction indique fournir des efforts sur ce point depuis plus de 3 ans.

Pour les salariés qui déménageraient de VDF vers La Défense : il y aura un accompagnement RH mis en place.

Pour finir, la question des changements sur les postes clés en Agilité a été soulevée par la CFDT et d'autres élus. Des évolutions et des postures tendraient à prouver que les **rapprochements GTPS avec sa SU GBSU** ne seraient **plus à l'ordre du jour** pour mieux se reconcentrer sur les objectifs métiers.

La direction a reconnu que cela serait contre-productif et que c'est à l'opposé de leurs orientations. **Nous avons réclamé plus de clarté et de précisions auprès des équipes concernées.**

La CFDT a demandé un surcroît de vigilance sur les mobilités (rendues plus compliqués en cette période de réorganisations successives), d'aide à travers les programmes de reskilling (la RH dit avoir envoyé 21 salariés dans ces programmes entre 2021 et 2023) et a rejoint d'autres élus sur la défense du « droit à l'échec » (nous avons affirmé notre demande de ne pas avoir d'impact négatif sur les PDP)

Le droit à l'échec : pour les personnes, qui dans le cadre d'un reclassement interne, se retrouveraient en situations d'échec liée au reclassement (difficulté importante, avérée et qui ne peut pas se prolonger au-delà de 12 mois de travail effectif, provoquant une inadaptation au poste)

DUERP (Document unique d'évaluation des risques professionnels)

En préambule :

L'employeur consigne dans ce document le résultat de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité auxquels peuvent être exposés les salariés.

L'évaluation des risques professionnels est de la responsabilité de l'employeur et s'inscrit dans le cadre de son obligation générale d'assurer la sécurité et de protéger la santé des salariés.

Cette évaluation respecte les principes généraux de prévention

La direction a pour obligation de tenir à jour ce document obligatoire et **doit consulter les élus.**

Une mise à jour a été effectuée pour y inclure un glossaire et la prise en compte des nuisibles, entre autre les punaises.

La CFDT a réaffirmé son désaccord de devoir se prononcer sur une petite mise à jour du document, alors que **l'ensemble du document est à revoir**. Le document n'est pas au niveau escompté.

Par ailleurs, la CFDT a demandé à obtenir les précédents documents (conformément à la législation de mise à disposition des documents antérieurs). La direction a refusé.

Pour l'ensemble des élus, le précédent DUERP ayant reçu un avis défavorable en Mars 2023, les évolutions de cette version étant mineures, ne couvrant notamment pas les risques et notamment les RPS, **l'unanimité des élus a voté CONTRE**.

Questions diverses

Salaires moyen et médian dans les services centraux parisiens

Ils incluent toutes les primes et sont au niveau de SGPM

Salaire moyen : 66598€ dont 7250 au-dessus, 9524 en dessous

Salaire médian : 63599€ dont 8386 au-dessus comme en-dessous

D'autres valeurs seront données en janvier

Fermeture d'immeubles entre le 26 et 29 décembre

Le Correspondant immobilier doit communiquer dans quel espace les salariés d'une même équipe vont pouvoir se retrouver. L'objet est bien que les immeubles fermés entraînent pour une équipe de se retrouver dans l'espace temporaire cible

Anticipation des impacts des préparatifs des JO

Des impacts sont déjà anticipés dans les transports à partir de Mars 2024. La direction n'a toujours pas d'informations officielles lui permettant de prendre des engagements.

Les élus ré-insistent pour que la direction travaille **d'ores et déjà sur ce point**. Certaines entreprises commencent à s'organiser pour du télétravail total dès le printemps.

Les lignes directes les plus impactées seront « **Les lignes de métro 8, 9, 10, 12, 13 et 14, les trains J (branche Argenteuil), L, N, P et U, le tramway T3 et les RER B, C et D** seront les plus sollicités »

Par ailleurs, il est à prévoir également le maintien des instances représentatives dans ce contexte

Difficulté à trouver un poste pour les salariés à temps partiel, et principalement pour ceux en invalidité

Un cas individuel a été porté par la CFDT pour prise en compte en CSEE, suite à la demande du salarié et de la mission handicap.

Impossibilité de trouver un poste notamment en raison du temps partiel

La direction se saisit de la question pour résoudre ce cas individuel.

Baisse des parts variables annoncée

Certains managers indiquent dès à présent que les enveloppes vont baisser drastiquement d'au moins 30% en 2024.

La direction ne valide pas ce chiffre mais confirme effectivement que les parts variables vont être amenées à baisser globalement...