Cfdt: L'Essentiel du CSEC

COMMISSION EPQS

DES 16 ET 17 NOVEMBRE 2022

SOMMAIRE

1. Bilan et perspectives de la Prime de Zone en Tension (PZT)
2. Téléphonie SG Talk/Teams
3. Day'In Agences
4. Information sur l'expérimentation visant à simplifier le process d'évolution sur un niveau cadre
5. Information sur la mise en place de la clause de non-concurrence dans le Réseau



1-PRIME DE ZONE EN TENSION

PAS D'ÉVOLUTION MAJEURE

Prime versée depuis janvier 2020 uniquement pour les zones dites de tension qui se matérialisent par des taux de démissions plus élevés que la moyenne et des difficultés sensibles de recrutement, c'est-à-dire les DCR de Paris intra-Muros, Neuilly, Boulogne-Billancourt + l'UC Léman au sein de la DCR d'Annecy + Thonon Les Bains et Evian Les Bains.

Aucun changement. Il y a uniquement l'ajout de nouveaux codes emploi : Adjoint Responsable Agence Importante ; Chargé d'affaires TPE et Chargé d'Affaires Profession Libérale.

La CFDT souhaite aller plus loin avec une demande de prime de vie chère indexée sur l'inflation qui viserait plus de personnes en prenant exemple sur la Banque Laydernier.

2-EVOLUTION DE LA TÉLÉPHONIE

Modernisation de la téléphonie avec authentification du client en appel entrant

SG TALK : VIGILANCE SUR LES INDICATEURS

Les tests sur les sites pilotes mais des 1ers retours de mise en place pas très concluants.

Problématique des casques filaires. Impossibilité d'intercepter des appels, problématique des agences en accueil partagé, et des experts qui ne peuvent recevoir les appels de l'accueil s'ils ne sont pas dans leur agence de rattachement principale...

Des indicateurs de suivis individuels sur les appels perdus ou transférés.

La CFDT alerte la Direction sur les risques psycho-sociaux à la suite de l'augmentation du stress liée au suivi des indicateurs.

TEAMS REMPLACERA SKYPE : UNE EVOLUTION POSITIVE

La fin de Skype a amené la direction à déployer Teams à l'ensemble des salariés Société Générale. Evolution positive dès que le dispositif sera disponible sur tous les postes de travail. Des formations sont disponibles.

3– DAY'IN AGENCE

Une nouvelle gestion de la disponibilité des bureaux pour les conseillers

DU MIEUX DANS LA VISIBILITÉ

Expérimentation en cours sur 2 DCR (Nice et Paris Champs de Mars) qui sera ensuite déployée au réseau.

Cette application permettra dans un premier temps au conseiller de saisir son ou ses lieux d'activité (télétravail, agence et congés) pour à terme permettre la réservation des bureaux pour les rdv clients, l'envoi de notification automatique aux clients, un contrôle de la capacité de l'agence avec une alerte en cas de dépassement et un parcours SG Agenda enrichi. Une aide donc notamment pour les fonctions supports (CC PRO, CGP, CBP...) pour leur prise de rendez-vous sur différents sites et les multisites.

Même si la saisie est possible par demi-journées, la direction a confirmé que le déplacements d'un salarié entre deux sites est du temps de travail et ne doit aucunement empiéter sur le temps de pause, notamment la pause déjeuner et les horaires d'ouverture de l'agence doivent être adaptés si besoin.

4– DU NOUVEAU DANS COMPÉTENCE CADRE

Vers plus de simplification

TOUJOURS A LA TÊTE DU CLIENTS

Cette expérimentation chez BBDF et NVBQ pendant un an a pour but de simplifier le passage cadre dans le contexte de vision 2025.

La direction vient de réaliser que la fusion CDN/SG allait engendrer des reclassements d'un certain nombre de salariés et que le dispositif d'accès au statut cadre devait être simplifié. Il s'agit de supprimer la phase jury donc de la double validation. Pas de fausse joie, la sélection pour accéder à ce dispositif reste soumise à la validation des managers locaux avec les potentielles dérives que nous connaissons. Le « copinage » sera toujours d'actualité. A noté, le statut cadre prend effet à la prise de poste pour les salariés en mobilité. Concernant les salariés qui évoluent au statut cadre sur leur poste, le changement de classification reste lors de l'EAS, soit en Avril suivant.

5– INFORMATION CLAUSE DE NON CONCURRENCE

ATTENTION DANGER

Afin d'endiguer l'hémorragie des démissions en sein de BDDF, la direction a mise en place dans l'urgence au mois d'Août cette clause de non-concurrence.

A la demande de la commission, la direction nous a enfin présenté ses motivations de mise en place de clauses de non concurrence sur certains métiers : banquiers patrimoniaux, CBP, Chargés d'Affaires TPE, Chargés d'Affaires Clientèle Entreprises, Conseillers de Clientèle Institutionnelle, Professionnels, Professions Libérales, Directeur Adjoint d'Agence Importante, Responsable Clientèle Commerciale, Directeur Clientèle Commerciale, Directeur d'Agence, Gestionnaire de Portefeuille (gestion sous mandat).

Elle se cache derrière sa volonté de protéger son fond de commerce et de s'harmoniser avec le CDN ou la clause déjà pratiquée.

Elle nous confirme que la clause est ajoutée au contrat de travail lors d'une mobilité ou d'une embauche.

Aucune mise en place de cette clause ne doit être sollicitée par la direction sans changement de poste ou pour des postes non ciblés. Sont également exclus de ce dispositif les salariés en reclassement suite à une suppression de leur poste.

Pour la direction, cette clause fait partie intégrante du « package » du poste . Le Salarié qui refuserait cette clause n'aurait donc pas le poste.

Plutôt que de rendre nos conditions de travail plus attractives la seule réponse apportée par la Direction est encore une contrainte supplémentaire pour les salariés.

Des dérives ont déjà été constatées. N'hésitez-pas à les remonter à vos Elus !