



Présents CFDT : Alain Caillaud, Aurélie Haddad, Caroline Alarcon, Luc Issad, (élus titulaires), Irène Lacroix (élue suppléante)

Table des matières

En préambule :	2
Rumeurs dans la presse	2
Information sur le projet d'évolution de l'organisation de la Business Unit GTPS.....	2
Rappels.....	2
Restitution du rapport de la commission économique :	2
Résolution du CSEE portant sur la dévolution des biens du CSE de PAREL	4
Rapport de la CSSCT Pole Ouest du 29/11/2023	4
Déclaration de la CFDT , pour permettre des recours par les salariés si nécessaire. Un extrait a été demandé, afin d'avoir les propos exacts (en attente de l'extrait).....	4
Fixation d'une date de commission économique et emploi sur les Prévisions Budgétaires	4
2024	4
Rapport de la Commission Culturelle du 18/12/23	4
Approbation du projet de règlement intérieur du CSEE des Services centraux parisiens.....	5
Approbation du PV de la réunion ordinaire du 21/11/23.....	5
Voté à l'unanimité.....	5
Questions diverses	5

En préambule :

Le présent CR sera modifié dès la réception des extraits demandés par la CFDT à la direction

Rumeurs dans la presse

En préambule de la réunion du CSEE: Le CSEE demande des explications sur les articles parus dans la presse depuis le 11 janvier sur challenges puis sur les échos faisant état d'un plan de départ volontaire, alors même que ni le CSEE, ni le CSEC n'ont été convoqués pour être informés comme le prévoit le code du travail dans une telle situation.

Les éléments étant suffisamment précis, le doute est conséquent pour estimer qu'il ne s'agisse que d'une rumeur.

La CFDT, rappelle que le Directeur des affaires sociales les avait rencontrés à l'été dernier pour réaffirmer **la nécessité d'un dialogue réciproque** afin d'éviter d'avoir des affaires qui prennent de l'ampleur alors qu'elles pourraient être gérées en amont.

La CFDT note donc qu'en ce début d'année 2024, le dialogue social commence par un **non-respect de la parole donnée.**

La direction représentée a affirmé **ne pouvoir ni infirmer, ni confirmer** ce qui paraît dans la presse, et n'apporte pas de commentaires.

C'est pourquoi dans ce contexte, **La CFDT a demandé d'avoir une discussion à huis clos** (sans présence de la direction) pour échanger entre toutes les Organisations Syndicales présentes, et étudier la proposition de demander au secrétaire du CSEE (poste occupé par le SNB et process pour entamer une action en justice) d'entamer une démarche contre Société Générale pour délit d'entrave pour non-respect de la loi.

Après discussion cette procédure est votée.

- Pour (20 voix) : CGT (12) / CFDT (4) /CFTC (4)
- Contre (15 voix) : SNB (15)

La proposition est adoptée

Information sur le projet d'évolution de l'organisation de la Business Unit GTPS

Intervenants : Mme ESCAFFRE (GTPS/DIR) , Mme GARAT-SERRANO (GTPS/HUM)

Rappels

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

Restitution du rapport de la commission économique :

En préambule :

Il est noté par les commissaires que le taux de participation pour les commissions économiques est de plus en plus important et montre l'intérêt des salariés d'être informés et également, l'inquiétude sous-jacente. La direction GTPS et RH indique avoir lu le rapport économique avec beaucoup d'attention et pris compte des éléments dans le rapport.

- Très fort taux de participation : près de 50% (environ 220 personnes)
- Photo des effectifs a été réalisée au 30/10/23

- Coupes très importantes sur les salariés et prestataires
- La pression et la charge de travail va augmenter
- Inquiétude des salariés sur leur rôle dans l'organisation cible
- Peu d'accompagnement sur les postes supprimés
- Tous les collaborateurs impactés ont été reçus par leur manager

- Réponses et précisions apportées par GTPS en séance :
 - Présentation de la feuille de route GTPS 2024/2026 le 18/01 : volonté de développer des activités, continuer la croissance avec un modèle rentable et durable
 - Pas de suppression de poste au-delà de ce qui est décrit dans le dossier
 - Des réductions d'effectifs sont effectuées s'il y a moins de travail, mais il est à noter qu'il y a eu également des internalisations de prestataires, des prolongations de contrat de 2 à 3 mois pour effectuer les transferts de compétences
 - Un redimensionnement des portefeuilles client pour équilibrer la charge a été réalisé, cependant en cas de surcharge de travail, les managers des équipes peuvent proposer des arbitrages (à ce jour, **aucune demande d'arbitrage n'a été constatée**)
 - Supprimer puis recréer un poste est réalisé dès lors que les changements de tâches sont conséquents. Cela permet de factualiser ces modifications
 - L'ancienneté dans le poste sera inchangée en cas de modification mineure/transfert cependant, ce ne sera pas le cas en cas de suppression/création (compteur remis à zéro)
 - **Une dizaine de salariés sont en mission aujourd'hui,**
 - ✓ Ils sont considérés comme des personnels à reclasser en priorité, au même titre que les retours en arrêt longue maladie, maternité.
 - ✓ Ce nombre est volontairement limité par la RH
 - ✓ **Ils sont suivis régulièrement, parfois par la RH directement**
 - ✓ **Dans les lettres de mission, il est indiqué : « il vous sera confié un poste (...) »**
La RH précise que le fait de confier est équivalent à leurs yeux à proposer, et que cette mention ne sera modifiée que pour les salariés le demandant explicitement
 - **Les rémunérations :**
 - La RH veille à une bonne cohérence avec les pratiques du marché
 - La RH précise qu'il n'y a pas vocation à avoir des rémunérations modifiées automatiquement
 - La RH étudie cas par cas
 - Les entités ont presque diffusé toutes les fiches de poste (en cours sur PCM/CCS), en tout état de cause, **toutes les fiches de poste seront finalisées lors de l'ouverture du pdp**
 - Correspondance libellé de poste / libellé emploi existe pour la RH et affirme qu'il est présenté aux salariés (référentiel code emploi)
 - Les collaborateurs dont le poste est supprimé ont tous été reçus par leurs managers sauf ceux en arrêts maladie
 - Retour de congés Maternité : pratique de RDV distanciel/présentiel
 - **La CFDT** demande à la RH d'éviter de perturber ce congé avec des messages angoissants. Dans le cas où un échange de plus de 3 RDV en distanciel ne résout pas la situation au retour, **la CFDT** demande de prendre en charge le retour si pas de poste disponible et ne voir qu'au retour la situation
 - Perte de composante managériale : changement d'emploi et doit faire l'objet d'une acceptation contractuelle pour ceux qui sont concernés
 - Un collaborateur dont le poste est supprimé garde son poste tant qu'il n'a pas retrouvé un nouveau poste, et reste prioritaire dans le comité mobilité
 - Un comité mobilité se tient régulièrement pour reclasser prioritairement les salariés dont le poste serait supprimé
 - Durée Moyenne des mobilités : 15,8 mois de délais (hors SGRF)
 - Les élus indique qu'il s'agit d'un délai conséquent, et précisent que souhaiter un reclassement en 3 à 6 mois paraît irréaliste
 - La durée des postes à pourvoir dans la bourse des emplois est de 5,5 mois chez GTPS. La RH n'a pas l'indicateur sur la durée moyenne des mobilités chez GTPS.

- VDF/La Défense
 - Temps de transport :
 - Les élus ont rappelé la différence conséquente entre les temps théoriques et les temps pratiques.
 - La RH regardera avec attention, et pourrait proposer une mobilité à défaut pour les profils avec des temps de transports inadéquats
 - **Taux d'absentéisme** plus important à l'Est qu'à l'Ouest (3.04 vs 1.29) :
 - Raisons invoquées de la RH : **féminisation** sur les backoffice de l'Est (75% de femmes), incidence des congés maternité
 - Ce taux nécessitera une analyse, un travail sur les causes racine en lien avec le baromètre, et une conduite du changement
 - Pas de prévalence des RPS à noter à l'est

Résolution du CSEE portant sur la dévolution des biens du CSE de PAREL

Ancienne filiale SG, les salariés (une cinquantaine) ont rejoint SGPM le 1/1/24, l'entreprise n'existe plus. Le CSEE de Parel transmet ses biens au bénéfice des centraux.

A noter, si les élus refusent ce solde, le montant va à la caisse des dépôts

Les montants sont de 134 euros en fonctionnement et environ 600 pour le budget culturel

Acceptation du transfert des soldes aux centraux à l'unanimité des Organisations syndicales

Rapport de la CSSCT Pole Ouest du 29/11/2023

- Demande d'analyse des accidents du travail par la direction en amont de la direction (CFDT)
- La direction indique que le DUERP doit être mis à jour pour le prochain CSEE de Février
- Rappel de fonctionnement de **process pour les accidents du travail**
 - Dès lors de la connaissance d'un accident du travail, l'entreprise se doit de le déclarer à la CPAM (obligation).
 - Si besoin de complément, l'employeur doit faire les compléments nécessaires
 - Les accidents écrits dans le filRH par les salariés ne doivent pas être retouchés.
- Horaires tardifs :
 - Il est constaté par la commission CSSCT des horaires tardifs
 - **La CFDT demande** à connaître **le plan d'action pour remédier** à ces situations....
 - **La CFDT demande** que ces chiffres trimestriels soient partagés avec les élus
 - **Les représentants de la direction n'ont pas de réponses à apporter**

Déclaration de la CFDT, pour permettre des recours par les salariés si nécessaire. Un extrait a été demandé, afin d'avoir les propos exacts (en attente de l'extrait).

Fixation d'une date de commission économique et emploi sur les Prévisions Budgétaires

2024

La date retenue est le **4/03/24 à 14h pour les deux commissions**

Rapport de la Commission Culturelle du 18/12/23

Il est rappelé dans le rapport que cette commission est facultative.

Il est rappelé que seul le bureau décide de l'orientation prise pour la répartition du budget alloué pour les Activités Sociales et Culturelles.

Pour rappel le bureau est composé de :

1 secrétaire (SNB)

1 secrétaire adjointe (SNB)

1 trésorier (SNB)

1 trésorier adjointe (CFDT)

Le SNB indique tenir compte des propositions qu'ils jugent opportunes

Il est rappelé que :

- Le budget calculé sur la masse salariale
- Le budget CSEE des Centraux parisiens aura plus que l'année dernière, car la clé de répartition CSEC/CSEE va changer.
- La médiathèque qui emploie 2 salariés baisse beaucoup en fréquentation : la proposition d'abonnements numériques coûtent trop cher

Les élus ont demandé à reconsidérer la question sur la méthode d'allocation des grandes lignes budgétaires des ASC.

Les élus demandent qu'il y ait une présentation en CSEE des orientations budgétaires de ce budget en CSEE, afin que les élus puissent s'exprimer et voter.

Le SNB indique que cela est trop compliqué...

Pour autant, les élus considèrent, **notamment la CFDT**, que ce budget qui touche de près les salariés soit discuté en CSEE afin de respecter la représentativité et allouer par grandes lignes budgétaires les montants après vote en séance.

Ce point est rejeté par le SNB, considérant qu'il serait trop contraignant de procéder de la sorte

Approbation du projet de règlement intérieur du CSEE des Services centraux parisiens

Les grandes lignes modifiées en date du 24 janvier 2024 :

- Modifications concernant le budget de formation (augmentant à 2000€)
- Frais de bouche (mise à jour pour être aligné avec les montants SG : 37€)
- CSEE alternativement sur VDF/La Défense

Cependant, **pour la CFDT certaines commissions restent décisionnaires**, ce qui paraît contraire au code du travail.

Dans ce cadre, la CFDT vote abstention et rappelle que les commissions sont des organes de travail qui doivent réaliser une information au CSEE pour vote en CSEE. La CFDT ne vote pas contre, car un ensemble de mises à jours demandées a été réalisé

CFDT : Abstention

CGT : Contre

SNB+CFTC : Pour

Le RI est adopté

Approbation du PV de la réunion ordinaire du 21/11/23

Voté à l'unanimité

Questions diverses

Compte tenu du nombre important de questions diverses et notamment celles de la CFDT sur des points précis de la cantine, un **extrait général a été demandé par la CFDT**

- **Prise de rdv pour les gestes premiers secours** : ateliers complets aux Dunes jusqu'à fin mars, créneaux vont être ouverts par la suite

- SGRF + PRIV : demande de critères pour prime yoga. La direction communiquera en février –
- **Questionnement concernant les Parts variables de F.Oudéa et S.Proto** obtenues même en cas de départ.(alors que ce n'est pas le cas pour les salariés) → réponse : ce ne sont pas des salariés
- Les enfants de +20 ans qui veulent se réinscrire à la mutuelle SG doivent fournir une lettre de motivation si leur demande est postérieure de plus de 6 mois à leur radiation. Leur demande doit être validée en Conseil d'administration
- Interpellation concernant le prix prohibitif et disproportionné des « toppings » (**1€ PAR cuillère**, alors que le yaourt coûte 33cts) → la SG va échanger avec les restaurateurs
- Concernant le prix des formules qui favoriseraient la pâtisserie en dessert au lieu d'un fruit, la restauration indique qu'il vaut mieux prendre à l'unité (sans formule) si on choisit un fruit
- Le choix du manger sain est toujours possible et non prohibitif, moins de produit industriel et du fait maison, des réajustements tarifaires sont cependant à prévoir en 2024
- Absence de fontaines d'eau : les élus peuvent remonter à la RH les étages des immeubles où sont absentes les fontaines
- Suppression du Proxim IT Sakura : discussion en cours avec GTS pour réimplanter le Proxim IT à Sakkura
- UASG : discussion sur la fin du détachement des collaborateurs - fin 31/03/2024 pas arrêtée
- Libération de Julia en cours, en 2024
- Transparence des rémunérations ==> légalement juin 2024, la SG sera-t-elle prête ?
- Le prix/tarif à 11€ des Tickets restaurant apparaîtra sur la paye de février (car à terme échu)
- Interrogation concernant la date de versement de la Prime Télétravail
- Déménagement entre jullia et les dunes mi-février équipe HRCO, déménagement par anticipation du plan immobilier
- Déménagement Niemeyer vers sakura entre février et mars