



La CFDT avait demandé à attendre la déclinaison opérationnelle pour se positionner à la fois sur les statuts mais surtout sur les dispositifs d'accompagnement des suppressions de postes (sujet central pour tous les salariés). La direction est passée en force sur son calendrier au moins sur les statuts.

Nous devrions avoir ce dossier deuxième quinzaine d'octobre, nous aurons enfin le schéma organisationnel, le nombre de postes supprimés par métiers et bassins d'emploi, la transposition des métiers (SG-CdN), le périmètre des nouvelles régions, le devenir des structures de sièges et idéalement le futur maillage et le modèle économique s'il en existe vraiment un.

En bref, l'ensemble des cibles tout sujet confondu au moins en vision large et nous espérons panoramique. Vous trouverez ci-dessous l'ensemble des points dont nous avons connaissance et l'ensemble des questions à venir à date.

AVENIR DE VOTRE CONTRAT DE TRAVAIL

Si le projet va à son terme, Il sera transféré le 1^{er} janvier 2023. Le droit du travail garantit :



Maintien de votre rémunération contractuelle brute



Maintien de votre classification



Maintien de votre ancienneté



Obligation pour l'entreprise de vous repositionner sur un métier de même nature (au sens de la convention collective)



Ne signez rien sans avoir consulté vos délégués CFDT, cela pourrait impacter votre contrat de travail à la fusion juridique.

DIFFÉRENTES PHASES DE NÉGOCIATION DANS LE CADRE DE LA FUSION-ABSORPTION SG/CDN

1

BLOC 1

Conditions d'intégration et statut des salariés du Groupe Crédit du Nord au sein de Société Générale

2

BLOC 2

Mesures d'accompagnement social du projet de rapprochement des deux réseaux bancaires

3

BLOC 3

Structuration des Instances Représentatives du Personnel au sein de la future Banque de Détail

1

CONDITIONS D'INTÉGRATION DES SALARIÉS CDN À LA SG



La phase 1 des négociations a pris fin le 20 septembre 2021 par la signature du SNB et de la CFTC d'un accord, pour nous, au rabais pour les salariés du CDN comme de la SG. **Elle inscrit dans le marbre la baisse du pouvoir d'achat des salariés du Groupe Crédit du Nord.** Si nous devons résumer de manière très succincte la compensation de la baisse programmée du package participation-intéressement se traduira par **une baisse minimale d'environ 1000€ net par salarié** (en cas de catastrophe cela pourra aller jusqu'à 4000€). Et elle n'apporte rien de rien aux salariés de la SG.

La CFDT a dès le départ revendiqué que si la SG veut le meilleur des deux mondes bancaires, il faudra aussi prendre le meilleur des deux mondes socialement. Bref, nous n'avons pas attendu de démarrer les négociations sur les mesures d'accompagnement social pour demander à la Direction SG le meilleur des 2 mondes pour tous les salariés du Groupe CDN et SG.



Focus temps partiels et des forfaits jours, ils seront maintenus mais sous réserve de signature d'avenants (en 2023) dont nous n'avons pas le contenu. **Ne signez rien sans avoir consulté vos délégués CFDT.**





MESURES D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DU PROJET DE RAPPROCHEMENT DES DEUX RÉSEAUX BANCAIRES

Ce thème a fait l'objet de 5 séances de travail, tout au long de ces sessions, différents documents ont été présentés au Groupe Spécial de Négociation - GSN- (Négociateurs Groupe SG et CDN dont la CFDT de la SMC fait partie).



Le 28 juin 2021, présentation des accords emploi en vigueur à la SG qui servent de base de départ pour la négociation.



Le 12 juillet 2021, présentation de l'Académie des compétences - dispositif d'accompagnement des salariés pour une montée en compétences dans le cadre de la mise en place de la nouvelle banque (Formation...).



Le 3 septembre 2021, un document de travail qui présente la structure du futur accord a été adressé au GSN en amont de la réunion. La Direction SG a rappelé quelques éléments en préambule :



La temporalité : le sujet emploi commence à être traité avant le dépôt du dossier afin de globaliser le sujet. Ce sujet emploi n'a pas vocation à être bouclé avant la remise du dossier.



Le Choix de la Rupture Convention Collective -RCC- et non d'un plan de départs volontaires : la RCC est un dispositif négocié au sens du code du travail, ce dispositif existe déjà chez SG, elle est prévue dans l'accord de méthode. Sur le plan fiscal et social, ces 2 dispositifs ont des conséquences identiques pour les salariés.



La CFDT précise qu'elle ne peut pas entrer en négociation dans de bonnes conditions sans éléments chiffrés, et sans grille de transposition des métiers. Ce projet devait reposer sur la fusion mais nous ne retrouvons que termes SG

La finalisation de cette négociation se fera après la remise du dossier présentant les éléments chiffrés liés à la fusion, soit courant octobre 2021. **Les mesures d'accompagnement doivent être adaptées aux conséquences sociales et prendre en compte les spécificités des bassins d'emplois.**

Les salariés du CDN et des filiales vont être intégrés à SG, ils seront donc intégrés au référentiel SG, **c'est la SG qui devient la référence.** On ne peut pas sortir d'un champ culturel de transformation qui existe depuis 2010 à la SG.

La grille de transposition est remise pour la réunion du 20 septembre.

La CFDT considère que les réunions prévues d'ici la remise du document de consultations sur le volet organisationnel, qui devrait intervenir courant octobre ne sont pas des réunions de négociations mais des réunions d'informations (grille de transposition, accord emploi, vocabulaire SG), principalement pour les non-initiés à la culture SG.


La Direction SG revient sur les éléments du préambule de la structure du projet d'accord, à savoir :

Dispositif applicable pour l'ensemble des opérations du projet de rapprochement du Groupe Crédit du Nord et de Société Générale.

Principe d'absence de licenciement contraint

Priorité au reclassement interne

Principe d'Équité au sein des sièges et au sein des réseaux




Si certains métiers experts semblent exclus du dispositif par la Direction SG, la CFDT considère que ce point peut être un élément discriminant et que certains métiers considérés comme experts à la SG ne peuvent pas l'être au CDN (exemple donné du CC Pro).


Il est également évoqué des problèmes de Risques Psycho-Sociaux -RPS- de rumeurs, de discours anxigène de manager et il est demandé un engagement de la part de la Direction SG d'avoir les effectifs nécessaires à la charge d'activité ainsi que les formations pour l'acquisition des compétences pour faire son métier sereinement.



Le 20 septembre 2021, présentation de la transposition des métiers CDN dans les emplois SG au jour de la fusion. La transposition est un élément qui, à l'occasion de la fusion, permet aux collaborateurs de se retrouver dans la nomenclature de la Société absorbante. Cela ne remet pas en cause le transfert de contrat de travail. Le référentiel SG a une structure à 3 niveaux : Familles – Métiers – Emplois. Chaque emploi est regroupé dans un métier lui-même regroupé dans une famille. Un emploi regroupe plusieurs postes.



Focus deux univers métiers très différents, et c'est là le problème, pour un emploi SG il peut y avoir beaucoup de métiers CdN et vice versa. Il y a clairement un risque de dilution de l'intérêt des métiers et ce dans les deux sens.



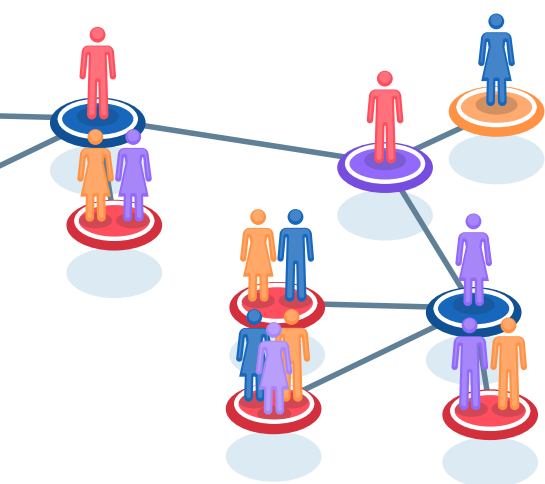
Les métiers CDN (154 métiers) ont été rapprochés des emplois représentatifs de leur activité sur leur poste CDN ante fusion juridique. Il existe 350 métiers SG. Il a fallu créer 8 nouveaux emplois dans le référentiel SG. Les salariés SG auront également leurs postes changés s'ils sont concernés par un nouveau poste référencé, à savoir : Responsable Adjoint Agence Importante, Responsable de la Gestion de la Relation Client, Gestionnaire de la Relation Client, Chargé d'Affaires, Conseiller Clientèle Institutionnels, Conseiller Clientèle Professions Libérales, Assistant Commercial, Chargés d'Affaires Spéciales.

La CFDT a interpellé la Direction sur :

- La difficulté sur certains métiers CDN et SG qui ont la même appellation mais pas la même fiche métier. Quid du transfert du contrat de travail ?**
- Le positionnement du salariés CDN sur l'emploi SG et sur le centre d'activité d'affectation. Est-ce une affectation géographique ?**

Le 28 septembre 2021, présentation du dispositif d'accompagnement des collaborateurs (DAC) et des outils d'auto-évaluation ACE (Sièges) et MONDIAG (Réseau). Le 28 septembre s'est déroulée la 5^e réunion, que la CFDT a, à nouveau, qualifié auprès de la Direction SG de séance d'information et non de négociation. Présentation de l'outil SG MONDIAG, utilisé dans le réseau et ACE (Appétence, Compétence, Expérience), utilisé dans les Sièges.

La CFDT émet des réserves sur ces outils et des dérives qui pourraient en découler pour le salarié sur une utilisation négative de son diagnostic (repositionnement du salarié, outil d'arbitrage entre les salariés, mobilité).



PRÉSENTATION DU DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT DES COLLABORATEURS (DAC)

La priorité est donnée au reclassement interne (s'appuyant sur la publication de tous les postes à pourvoir dans la bourse des emplois, et donnant la priorité aux collaborateurs concernés par une suppression de postes et s'appuyant sur l'académie des compétences pour favoriser le reclassement et l'adoption de nouveaux métiers).



Focus culture RH, ce qui est traité par les responsables RH au CdN se fait en bonne partie par des algorithmes à la SG et donc demain pour tout le monde.

Selon le métier et le bassin d'emploi, des mesures complémentaires au reclassement interne, pourront être envisagées :

Rupture conventionnelle collective (RCC) à condition que votre poste soit directement concerné

Transition d'activité (TA) à condition de remplir les conditions d'éligibilité lié à la date de départ en retraite annoncée

Accompagnement renforcé à la mobilité géographique

La CFDT à rappelé à la direction qu'au CDN nous avons aussi de bonnes pratiques en termes de mobilité fonctionnel et géographique et que dans l'esprit de garder le meilleur des deux mondes ils doivent être intégrer nos négociations.



Avant la fusion, des informations collectives et entretiens individuels seront réalisés avec le manager actuel pour **expliquer le positionnement dans la future organisation et pour échanger sur le dispositif d'accompagnement** si le poste est supprimé

À la fusion juridique, les collaborateurs CDN auront reçu un courrier les informant du transfert de leur contrat de travail ainsi que l'ensemble des documents administratifs nécessaires à leur intégration au sein de SG.

À partir de la fusion informatique et jusqu'en 2025, seront tenus les entretiens d'accueil des équipes fusionnées par nouveau(x) manager(s).



*Pour donner suite à une intervention de la CFDT, la **Direction SG confirme bien qu'il n'y aura pas de nouveau contrat de travail et de signature d'avenant.** Toutefois, reste en suspens les questions sur la liste des documents administratifs à fournir et quid des avantages personnels détenus par les salariés CDN (Logement, voiture...) obtenus dans le cadre d'une mobilité ou liés à un poste.*

***La CFDT a déjà annoncé qu'elle refuserait de négocier uniquement sur des dispositifs SG existants** et que l'ampleur du dossier méritait de nouvelles dispositions, l'intégration de mesures existantes dans le groupe CDN et la prise en compte des bassins d'emplois et métiers concernés pour les mesures de mobilités géographiques et fonctionnelles...*

Le Direction SG marque son accord sur des revendications sur l'accord d'accompagnement tout en partant de bases connues par le plus grand nombre.

*Pour la CFDT, cette négociation est suspendue à la réception du dossier global de réorganisation qui doit **repréendre tous les impacts sur les suppressions de postes immédiats ou sur du long terme avec une chronologie indiquée.** Ce dossier, comme celui de décembre 2020, donnera lieu à une analyse par un expert. D'ici la fin de l'année, une consultation et avis des Instances Représentatives du Personnel de toutes les entités SG et CDN sera faite à l'issue des conclusions de cette expertise.*

La CFDT reste en attente des éléments économiques qui justifient ce projet autres que l'objectif de réduction des coûts à l'origine de tous les dossiers de restructurations chez SG; nous attendons également de connaître les conséquences sociales de ce projet.



PROCHAINE RÉUNION DU GROUPE SPÉCIALE DE NÉGOCIATION LE 28 OCTOBRE 2021
VOS REPRÉSENTANTS CFDT VOUS DONNENT RENDEZ-VOUS

Mi-octobre à l'appui du dossier opérationnel pour évaluer la casse sociale de ce projet et commencer à discuter concrètement de mesures d'accompagnement adaptées pour tous les salariés du groupe.

CONTACTEZ VOS DÉLÉGUÉS CFDT
VOUS POUVEZ COMPTER SUR LEUR SOUTIEN ET LEUR EXPÉRIENCE