



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

BDDF PLONGE LES SALARIÉS DANS LE BROUILLARD



ÉVOLUTIONS DES NÉGOCIATIONS SUR L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DE LA FUSION SG/CDN



QUI SERA CONCERNÉ PAR LES MESURES RENFORCÉES ?

La Direction ne parle que de compteur car c'est celui-ci qui définira localement les postes à supprimer. Ainsi il déterminera donc si un salarié est concerné par le « plan », et s'il aura accès aux mesures renforcées telles que les mesures spécifiques de mobilité géographiques, la transition d'activité ou la RCC.



MAIS C'EST QUOI CE COMPTEUR ?

La Société Générale communique sur la suppression de 3700 postes, néanmoins, elle a indiqué à l'Administration (DRIEETS) **qu'elle pourra supprimer jusqu'à 4 300 postes au total.**

Le compteur doit d'abord s'appliquer sur les postes vacants, les démissions, les départs à la retraite. **C'est-à-dire tous les départs naturels qui n'enclencheront aucune mesure.** Une fois, ce 1^{er} décompte fait, on regardera combien de postes il faut encore supprimer par métier et par centre d'activité.

ATTENTION AUX DÉSILLUSIONS, CAR RIEN N'EST FAIT

BDDF mise sur le reclassement interne et il est à parier que beaucoup ne quitteront pas la SG.

À ce jour **il y a environ 800 postes vacants en France et le nombre de démissions ne cesse d'augmenter.** Il faut attendre les déclinaisons régionales pour savoir si un salarié a priori concerné l'est concrètement, et ce, en fonction des leviers sur son bassin d'emplois!

EXEMPLE | *Un conseiller (hors région parisienne) dont l'agence va fusionner en 2024 sera reçu dès la fusion juridique pour échanger sur son éligibilité aux mesures renforcées. Ce n'est pourtant que fin 2023, début 2024 qu'il saura s'il bénéficie des mesures renforcées ou d'un reclassement interne.*
| *La consultation locale du CSEE déterminera région par région si les leviers sont suffisants et quel scénario s'applique.*



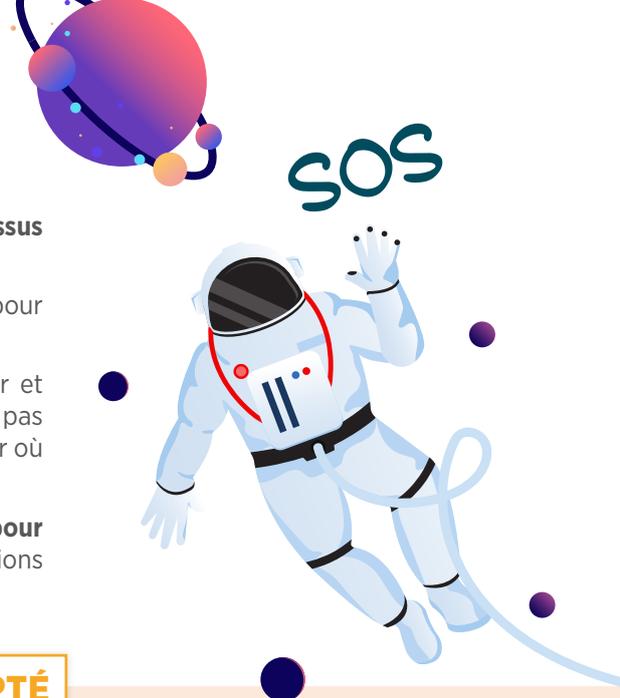
FAIRE DES « PLANS SUR LA COMÈTE » !

La CFDT a insisté sur la nécessité d'être le plus clair possible sur ce processus de décompte des postes supprimables naturellement.

Une mauvaise communication risque de rendre les choses très floues pour les salariés et notamment dans le Réseau.

En effet, dans un contexte d'instabilité, les salariés vont vouloir se projeter et préparer leur avenir. « Tu pars... tu ne pars pas... tu es reclassé... ». Le fait de ne pas savoir clairement est source de risques psychosociaux surtout dans un dossier où la temporalité est déjà en soi un élément anxiogène.

Nous avons demandé à la Direction de fournir un calendrier précis pour l'ensemble des entités et régions afin de connaître les périodes de consultations locales.



UN PLAN DE FORMATION INSUFFISANT ET INADAPTÉ

SG affiche un budget qui peut sembler important avec un certain nombre d'intentions, mais cela ne suffit pas :

La Formation doit se traduire par des actions concrètes et factuelles. SG est responsable de la formation et de l'employabilité de ses salariés. **Aujourd'hui, la CFDT considère qu'il y a une inversion de la responsabilité en demandant au salarié d'être seul responsable.** Ainsi c'est bien à vous de trouver et de vous inscrire aux sessions, de libérer du temps et d'équilibrer votre charge de travail.

De plus, sur les 100 millions d'euros d'enveloppe dédiée, **près de 60 millions d'euros sont consacrés à la conduite du changement et donc à l'emploi de personnel temporaire pour remplacer les salariés partis** avant la date de suppression du poste ou pour remplacer les salariés volontaires pour être compagnons et former les collègues. Pour la CFDT les 40 millions d'euros restants qui seront consacrés aux sessions de formation pures sont donc insuffisants.



PAS DE RECONNAISSANCE FINANCIÈRE POUR LES SALARIÉS AVEC DES MISSIONS DE COMPAGNONNAGE

SG compte sur ses salariés pour prendre le relai sur la question de la formation et de l'accompagnement des équipes sur le terrain. Et tout ça bénévolement !



Pas d'adaptation de leurs objectifs



Pas de reconnaissance financière de leur engagement au travers d'une prime

LA MOBILITÉ : LA DIRECTION A ANNONCÉ QU'ELLE ALLAIT REVOIR SA COPIE !

En effet, lors de sa présentation BDDF annonçait vouloir reconduire le dispositif mobilité de l'accord de 2018. **La CFDT a contesté une mobilité à deux échelles** considérant que si le salarié voit son poste supprimé, il a le droit aux mêmes conditions de mobilité qu'il aille n'importe où en France SG ou CDN.

De plus, nous avons demandé **une attention particulière sur les conditions de mobilité en région parisienne**. Notamment concernant les zones 4 et 5 ainsi qu'une harmonisation des mesures pour tous les salariés d'Île-de-France.

Concernant les salariés transférés, nous voulons **intégrer un droit de recours quant au choix de l'établissement à intégrer ainsi qu'une prise en compte de la durée du poste actuel** pour garantir le principe d'évolution professionnelle.



POINTS D'ATTENTION PARTICULIERS PORTÉS PAR LA CFDT



HANDICAP

La CFDT demande qu'il y ait **un réel engagement et des garanties** pour les salariés en situation de handicap ainsi que pour tous les salariés qui resteraient sans solution au 31 décembre 2025.



LE DROIT À L'ÉCHEC

Nous demandons que le droit à l'échec soit repris et cadré dans l'accord **afin qu'un salarié puisse revenir sur son choix et repartir dans un processus de recueil de souhaits**.



UNE PLATEFORME D'OFFRES D'EMPLOIS PLUS EFFICACE

L'ergonomie de la bourse aux emplois et du portail formation doit être améliorée. Les passerelles entre nos filiales et nos services centraux parisiens et de province doivent fonctionner.

La CFDT sera attentive à l'évolution du texte, à sa rédaction et à son interprétation. Et surtout, ce texte doit **garantir une gestion équitable et transparente de tous les salariés SG/CDN**, toutes les régions, tous les métiers et durant tout le processus.

Nous voulons garantir et sécuriser les mesures d'accompagnements pour qu'elles soient à la hauteur des enjeux de cette Fusion et donner un maximum de visibilité aux salariés.

Vous pouvez compter sur la CFDT pour continuer de défendre vos intérêts lors des prochaines séances de négociation et faire évoluer favorablement le projet d'accord.

