



ENSEMBLE'SNB!

SOCIÉTÉ GÉNÉRALE - CRÉDIT DU NORD ET SES FILIALES

07 MARS 2022



ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DANS LE CADRE DU PROJET DE FUSION

L'accord d'accompagnement social est maintenant signé par toutes les Organisations Syndicales. **Par rapport aux accords précédents liés à des réorganisations, la philosophie et les mesures sont dans l'ensemble similaires. Cependant, quelques améliorations sont à noter** comme la mise en place d'une prime de compagnonnage, l'harmonisation de l'indemnité forfaitaire en cas de mobilité géographique liée à une suppression de poste, l'ancienneté requise pour la prise en compte des variables dans le calcul de l'indemnité de départ, le droit à l'échec etc. **Toutefois, le SNB a souhaité émettre des réserves compte tenu des incertitudes et des craintes qui demeurent.**

Bien que les mesures d'accompagnement soient maintenant figées, il n'est toujours pas possible, à ce stade, d'apporter des réponses précises à chaque situation individuelle, car des paramètres restent encore incertains et certaines informations ne sont toujours pas connues :

- Les postes vacants au croisement du centre d'activité et du métier concerné viendront en déduction du nombre de postes à supprimer. Donc, les salariés ne pourront bénéficier des mesures spécifiques que s'il reste des postes à supprimer après déduction de ces postes.
- Au sein d'un centre d'activité et pour un code emploi donné, les candidats au reclassement interne sont prioritaires sur les candidats au départ volontaire (RCC) et à la Transition d'activité. Ainsi, rien ne garantit aujourd'hui au salarié qui voudrait partir qu'il puisse le faire.
- La liste précise des postes à supprimer en Front (agences) en 2024 et 2025 ne sera respectivement dévoilée qu'en 2023 et 2024.

SALARIÉS CONCERNÉS PAR LE PROJET, PLUSIEURS CAS DE FIGURE :

Salariés concernés par un objectif de suppression de poste :

- 1. SDC :** Les Salariés Directement Concernés par un objectif de suppression de poste sont éligibles à toutes les mesures spécifiques d'accompagnement : les montants et le fonctionnement dans le cadre des départs de l'entreprise sont identiques aux précédents accords que le réseau a connus. Seuls les montants dédiés aux formations ont été réévalués à la demande du SNB. **Retrouvez sur notre site internet la liste des métiers concernés.**
- 2. SRI :** Les salariés concernés par un objectif de suppression de poste mais seulement éligibles au Reclassement Interne. Ce sont les salariés qui relèvent des emplois et entités qui ne sont pas listés comme SDC, car la Direction estime qu'il existe des opportunités suffisantes de reclassement interne pour eux au regard de leur emploi et de leur localisation. Ils bénéficient de la priorité au reclassement au sein des BU/SU concernées.

LES EQUIPES SNB/CFE-CGC SOCIETE GENERALE ET CREDIT DU NORD ET SES FILIALES SONT A VOTRE ECOUTE !

TÉLÉPHONE : 06.01.90.32.60 – MAIL : SNBBANQUETARNEAUD@GMAIL.COM



**SYNDICAT NATIONAL DE
LA BANQUE ET DU CRÉDIT**

Le réseau social de la Banque et des Établissements Financiers

Salariés qui ne sont pas directement concernés par un objectif de suppression de poste :

- 3. NDC** : Les salariés de SGPM (hors compétences indispensables ou occupant un métier en tension) Non Directement Concernés par un objectif de suppression de poste pourront bénéficier des mesures de départ en Rupture Conventionnelle Collective ou en Transition d'Activité qu'à la condition que leur départ permette le reclassement effectif d'un SDC qui ne souhaiterait pas quitter l'entreprise.

Cas particuliers :

- 4. Salariés des back office ex-CDN localisés à Paris, du CRC de Nanterre et du CEM de Magellan** : il leur sera demandé d'exprimer leur choix en matière de repositionnement en fonction de leur situation initiale (soit sur un des CDS de région parisienne sur lesquels leur activité est transférée, soit sur un des CRC ou plate-forme à distance de région parisienne).
- 5. Cas particuliers (Conseillers d'accueil en Région Parisienne / Directeurs d'Agence / Directeurs de Groupe)** : à la demande unique du SNB, la Direction a notamment consenti à étendre les mesures de Transition d'Activité aux Conseillers d'Accueil en région parisienne et aux Directeurs d'Agence quelle que soit leur localisation.

LE CALENDRIER ESTIMÉ :

Malgré les zones d'ombre qui perdurent, la Direction nous a tout de même donné dans les grandes lignes un calendrier indicatif.

- Les suppressions de postes interviendraient, pour l'essentiel, en 4 vagues successives : juin et décembre 2023, puis juin et décembre 2024. **Suite à nos interrogations, la Direction, nous a précisé que l'année 2023 concernerait essentiellement les postes Sièges et Back-Office. Les suppressions de postes en agences se feront principalement sur les années 2024 et 2025.**
- Concernant les activités de Siège NVBQ, les suppressions interviendraient à partir de juin 2023 sauf pour les emplois RH, Projet et Logistique qui interviendraient en juin 2024. Il en est de même pour les activités RH et Logistique en région afin que ces activités puissent accompagner la transformation.
- Pour les CDS de Viry et de Saint-Quentin, un échelonnement des suppressions de postes sera finalement opéré entre décembre 2023 et décembre 2024.

Les calendriers des suppressions de postes sur les back-office seront présentés dans les dossiers de consultation de chacun des CSE concernés. De façon générale, les CSE locaux seront informés année par année des suppressions de postes envisagées l'année suivante sur leur périmètre.

Pour les salariés hors agences, l'information concernant la date de suppression de poste et les mesures dont ils relèvent, leur sera adressée au 4^{ème} trimestre 2022 (cible octobre 2022). Pour les salariés des agences, les suppressions s'étalant sur 3 ans, l'information leur sera communiquée au minimum 6 mois avant la date de suppression effective des postes.

A compter de la réception de cette information, le Reclassement Interne et le dispositif de Transition d'Activité seront ouverts quelle que soit la date de suppression de poste. Pour les candidats au départ volontaire (RCC), ils pourront entamer leurs démarches auprès du DAC (Dispositif d'Accompagnement des Collaborateurs) au plus tôt 6 mois avant la date de suppression de leur poste.

LES EQUIPES SNB/CFE-CGC SOCIETE GENERALE ET CREDIT DU NORD ET SES FILIALES SONT A VOTRE ECOUTE !

TÉLÉPHONE : 06.01.90.32.60 – MAIL : SNBBANQUETARNEAUD@GMAIL.COM



**SYNDICAT NATIONAL DE
LA BANQUE ET DU CRÉDIT**
Le réseau social de la Banque et des Établissements Financiers

Les salariés directement concernés par un objectif de suppression de poste seront reçus en entretien individuel par un gestionnaire RH. Ils pourront échanger sur leurs compétences, leurs parcours, faire part de leurs souhaits de mobilité et d'évolution, et y exprimer leurs contraintes personnelles. Des comités de mobilité sont organisés afin de se prononcer sur la faisabilité des souhaits.

L'ensemble des demandes aux mesures de l'accord sera examiné une fois par mois afin de déterminer les salariés retenus selon les critères de départage définis.

L'ACCOMPAGNEMENT ET LA MONTÉE EN COMPÉTENCES :

Cette partie a été fortement réduite et reléguée en annexe à la demande de la CGT. Pourtant, il s'agit de l'une des composantes essentielles du projet. Penser à ceux qui partiront, c'est bien. Mais, il faut aussi mettre les moyens pour ceux qui resteront et devront s'adapter à ces changements.

En parallèle, le SNB a fait part à la Direction, à de nombreuses reprises, de sa vive inquiétude en ce qui concerne l'augmentation de la charge de travail, mais aussi de la nécessité d'adapter les objectifs commerciaux à la situation exceptionnelle que les salariés vivent et vivront dans les mois à venir. Suite à notre insistance, les objectifs ne seront pas revus, mais la Direction a accepté d'indiquer qu'ils devront faire l'objet d'une attention particulière et que l'impact du projet devra être pris en compte par les managers dans l'appréciation des performances.

D'autre part, le SNB restera très attentif aux Risques Psycho Sociaux qui pourraient continuer à s'accroître pendant cette période. N'hésitez-pas à nous contacter si besoin.

Enfin, la prime de « compagnonnage » est une avancée, mais est très loin d'être suffisante car elle ne concernera qu'une petite partie des salariés, contrairement à ce que nous souhaitons. En effet, tous les salariés seront impactés par cette transformation. Si la prime de fusion collective demandée par le SNB n'a pas été retenue pour le moment, **la Direction nous a en revanche confirmé par écrit qu'en cas de succès démontré de la fusion, elle serait ouverte au principe d'une discussion avec les organisations syndicales sur la pertinence et les modalités d'une éventuelle reconnaissance financière des résultats obtenus** grâce à l'implication des salariés.

LE DROIT À L'ERREUR :

Le SNB a demandé à reprendre dans cet accord, une disposition qui avait été mise en place lors de la fermeture des PSC. En effet, elle permet au salarié qui, dans le cadre d'un reclassement interne, rencontrerait des difficultés importantes ou serait en échec de bénéficier de la recherche d'une solution alternative telle qu'une nouvelle mobilité.

LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE :

Mobilité géographique au sein de la Nouvelle Banque hors suppression de poste :

- Les mesures restent identiques à ce qui avait été mis en place en 2018. Seul le découpage et la dénomination des Directions Régionales sont revus pour tenir compte de la cartographie de la Nouvelle Banque.

Mobilité géographique au sein de la Nouvelle Banque en cas de suppression de poste :

- Modification par rapport aux dispositions précédentes : harmonisation du montant de l'indemnité forfaitaire ou de la majoration de l'enveloppe logement. Ainsi, les salariés dont le poste est supprimé bénéficieront des mêmes mesures quelle que soit la zone géographique de départ et d'arrivée.

LES EQUIPES SNB/CFE-CGC SOCIETE GENERALE ET CREDIT DU NORD ET SES FILIALES SONT A VOTRE ECOUTE !

TÉLÉPHONE : 06.01.90.32.60 – MAIL : SNBBANQUETARNEAUD@GMAIL.COM



**SYNDICAT NATIONAL DE
LA BANQUE ET DU CRÉDIT**
Le réseau social de la Banque et des Établissements Financiers

LES SALARIÉS CONCERNÉS PAR UN TRANSFERT D'ACTIVITÉ SANS DÉMÉNAGEMENT :

Le SNB est intervenu à plusieurs reprises car aucune mesure n'était prévue pour les situations où le transfert d'activité engendrerait un allongement de la durée de transport inférieur à 30 min ou du trajet inférieur à 15 kms (conditions pour bénéficier de l'indemnité Forfaitaire de Transport, hors cas spécifique des CDS de Viry et Saint-Quentin). Or, nous savons que, dans certains cas, cela pourrait quand même représenter une contrainte forte pour les salariés concernés.

La Direction a donc finalement accepté, à notre demande, d'inclure dans le texte un paragraphe qui précise qu'en cas de postes transférés à la cible, si l'allongement de trajet entraîne des difficultés particulières, les salariés pourront demander un entretien avec leur gestionnaire RH, afin que leur situation soit examinée et une solution recherchée. **Si vous êtes dans cette situation, nous vous invitons à contacter vos élus SNB pour vous accompagner dans vos démarches.**

COMMISSION DE RECOURS ET DE SUIVI :

Cette Commission, composée de membres de la Direction et des Organisations Syndicale, assurera le suivi de la mise en œuvre des mesures et de la bonne application de l'accord.

D'autre part, tout salarié qui souhaiterait contester une décision de la Direction concernant la mise en œuvre des mesures peut saisir cette commission, qui procèdera également à l'examen des dossiers de recours.

Il sera primordial, en cas de problématique, de contacter vos élus locaux SNB ou la permanence Nationale SNB le plus rapidement possible, car la saisine ne peut être effectuée que dans les 10 jours ouvrés suivant la décision contestée.

LES EQUIPES SNB/CFE-CGC SOCIETE GENERALE ET CREDIT DU NORD ET SES FILIALES SONT A VOTRE ECOUTE !

TÉLÉPHONE : 06.01.90.32.60 – MAIL : SNBBANQUETARNEAUD@GMAIL.COM



**SYNDICAT NATIONAL DE
LA BANQUE ET DU CRÉDIT**

Le réseau social de la Banque et des Établissements Financiers