

Comité d'Établissement ordinaire de la région Nord

15 MARS 2018 **Procès-Verbal**

Étaient présents :

Pour la Direction :

Madame BASSET, Directrice de la région Nord
Madame DAURIAC, DRS, en charge du périmètre Nord

Les membres du Comité d'Établissement:

Titulaires

Joël ROJAS	CFDT
Nathalie NINAUVE	CFTC
Lucie THALAMAS	CFTC
Sébastien MAYAUD	SNB
Judith SAUVAGE	SNB

Représentants syndicaux :

Catherine HEDIN	CFDT
Jean-Jacques HERY	CFTC

Étaient absents :

Titulaires

Sylvie VINCENT	CFDT
Sylvie LANORE	CFDT

Suppléant Suppléants:

Steven AILLIOT	CFDT
Christophe HORNICK	CFDT
Valérie BURELOUX	CFTC
Pascal BELOUIS	CFTC
Patrick DUMOUSAUD	SNB
Charlotte FLINOIS	SNB

Représentant syndical

Jérôme WIDLOCHER	SNB
------------------	-----

ORDRE DU JOUR

I. Approbation des procès-verbaux.....	3
II. Informations de la Direction	4
III. Informations du Secrétaire	5
IV. Questions.....	6

La séance est ouverte à 9 heures 35 sous la présidence de Madame BASSET.

Madame DAURIAC s'excuse pour l'envoi tardif des procès-verbaux.

Monsieur ROJAS remarque, à ce sujet, qu'il serait préférable d'éviter d'envoyer les documents aux membres du CE la veille de la réunion.

Madame DAURIAC explique que la pré validation budgétaire relative au point sur la campagne de recrutement en alternance n'est intervenue que le jour de l'envoi du document aux élus.

Madame NINAUVE rappelle que la loi dispose que les documents doivent accompagner l'ordre du jour correspondant.

D'une manière générale, Madame DAURIAC s'attache à envoyer le plus en amont possible la documentation destinée aux membres du CE dans la grande majorité des cas en même temps que l'ordre du jour et en tout état de cause, avant la date de la réunion préparatoire, ce qu'elle parvient à faire la plupart du temps, parfois en faisant preuve d'insistance auprès des services concernés.

S'agissant de l'organisation du travail de l'instance, Monsieur MAYAUD s'enquiert de l'avancée de la réflexion visant à fournir aux élus des Token, leur permettant d'accéder à distance aux documents parfois envoyés tardivement.

Madame DAURIAC annonce que la direction n'y est pas favorable, considérant que les élus, à l'instar de tous les salariés, n'ont pas vocation à travailler en dehors de leurs heures de travail. En outre, l'attribution d'ordinateurs portables aux élus leur offre d'ores et déjà davantage de flexibilité.

Monsieur MAYAUD souhaiterait pouvoir préparer les réunions pendant les temps de trajet, notamment.

Madame DAURIAC rappelle l'existence de restrictions quant à l'utilisation de réseaux WiFi publics, pour des raisons évidentes de sécurité de l'information.

Madame BASSET confirme l'impossibilité de se connecter à Token en WiFi dans les transports en commun.

Madame NINAUVE déplore qu'alors qu'ils sont dorénavant équipés d'un ordinateur, les élus ne puissent accéder au réseau que par le biais d'un branchement filaire.

Madame DAURIAC rappelle que l'attribution d'ordinateurs portables aux élus leur offre une souplesse de travail inédite, et que tous les salariés de l'Entreprise disposant de PC portable sont contraints de trouver un branchement filaire au réseau en l'absence de WiFi au sein de certaines agences.

Madame NINAUVE souligne que certains élus en télétravail disposent du Token.

Monsieur HERY rappelle qu'à l'occasion de la négociation sur la Qualité de Vie au Travail, les élus CFTC ont fait valoir auprès de Monsieur SAQUET qu'à ce jour, 3 300 collaborateurs HSBC France sur un effectif de 8 300 étaient déjà équipés du Token.

I. Approbation des procès-verbaux

Madame DAURIAC recense cinq votants. En l'absence de suppléants, Sylvie VINCENT et Sylvie LANORE ne sont pas remplacées.

- **PV de la réunion ordinaire et de la réunion extraordinaire du 15 septembre 2017**

Les procès-verbaux de la réunion ordinaire et de la réunion extraordinaire du 15 septembre 2017 sont approuvés par quatre voix favorables et une abstention.

- **PV de la réunion ordinaire du 14 décembre 2017**

Le procès-verbal de la réunion ordinaire du 14 décembre 2017 est approuvé par quatre voix favorables et une abstention.

II. Informations de la Direction

- **Sujet 1 : Information pour consultation à venir sur la campagne de recrutement en alternance pour l'année 2018 (Document joint)**

Madame DAURIAC prévoit le recrutement de 19 jeunes en alternance sur la région Nord pour la période 2018-2019 (7 chez RBWM et 12 chez HOST), 60 % avec un profil Bac+2/3 et 40 % avec un profil Bac+4/5. La répartition par emploi type est détaillée dans le document fourni aux élus.

Madame HEDIN se fait confirmer par Madame BASSET que dorénavant, les assistants commerciaux « particuliers » s'occuperont des conseillers Premium et Patrimoniaux.

Monsieur HERY s'enquiert de l'évolution de l'effectif des alternants au sein des deux ex-régions.

Madame DAURIAC précise qu'en 2017, la prévision de recrutement était de 9 jeunes en alternance sur Nord-Est et 19 sur l'Ouest.

Monsieur HERY note donc une baisse de l'effectif d'alternants au sein des deux régions.

Madame DAURIAC estime difficile de confirmer ou d'infirmer cette affirmation, la région Ouest ayant été divisée en deux. HSBC France maintient sa politique d'accueil des alternants.

Monsieur ROJAS demande quels sont les métiers concernés chez HOST.

Madame DAURIAC précise qu'HOST embauche des alternants de niveau Bac+2/3 comme assistant gestionnaire back office en vue d'embauches possibles sur les postes de gestionnaires back office.

Monsieur MAYAUD s'étonne que CMB ne recrute pas d'alternant.

Madame DAURIAC explique que lorsque la direction a sollicité les métiers, CMB n'a pas exprimé de besoins en matière d'alternants sur le périmètre de la région Nord.

Monsieur MAYAUD le déplore.

Madame THALAMAS s'interrogeant sur la répartition des alternants par site, Madame BASSET lui confirme que la plupart des sites se sont déclarés intéressés par l'accueil des alternants, sachant que la répartition de ces derniers n'est pas encore connue à ce stade. Chez HOST, les 12 alternants seront vraisemblablement répartis sur plusieurs sites

Madame THALAMAS invite la direction à communiquer sur la répartition des alternants lors de la prochaine réunion.

Madame BASSET objecte de l'impossibilité de fournir cette information à l'échéance du prochain CE, la campagne de recrutement des alternants n'étant pas encore entamée.

Monsieur MAYAUD suggère de procéder à la consultation dès le présent CE.

Madame BASSET n'y voit pas d'inconvénient. Toutefois, elle s'assure au préalable que cette demande fait l'unanimité au sein des membres.

Madame NINAUVE le confirme, d'autant que ceci permettra d'entamer rapidement les recrutements.

Les membres du CE émettent un avis favorable à l'unanimité des cinq votants sur la campagne de recrutement en alternance 2018.

III. Informations du Secrétaire

- **Vote d'une dotation de 50 € à chaque salarié de la région Nord afin de favoriser le sport et la culture**

Monsieur ROJAS souhaite reconduire pour l'année 2018 la dotation de 50 € accordée en 2017 sur le site Kalidéa pour l'année 2018. Dans ce cadre, chaque salarié pourra opter pour n'importe quelle prestation offerte par le site.

Les membres du CE émettent un avis favorable à l'unanimité des cinq votants à la dotation de 50 € à chaque salarié de la région Nord.

Madame SAUVAGE a interpellée par des salariés qui s'enquèrent de la possibilité d'utiliser cette dotation pour financer l'inscription d'un enfant à un club sportif, par exemple.

Monsieur ROJAS objecte de l'impossibilité pour le CE, au vu de l'effectif de la région, de gérer l'attribution au cas par cas des subventions, d'où le choix d'utiliser le site Kalidéa. Le CE ne remboursera donc pas directement les abonnements aux clubs sportifs.

- **Vote d'une dotation de 100 € en chèque vacances pour cet été**

Les membres du CE émettent un avis favorable à l'unanimité des cinq votants à la dotation de 100 € par salarié sous forme de chèques vacances.

Monsieur MAYAUD souligne auprès de la Direction la nécessité pour le CE de bénéficier du versement d'un deuxième acompte sur la subvention afin d'abonder la trésorerie et de financer les chèques vacances.

Madame DAURIAC instruira une éventuelle demande du CE en ce sens, sachant qu'un acompte a d'ores et déjà été versé au début de l'année.

Monsieur ROJAS explique que les chèques vacances doivent être réglés comptant auprès de l'ANCV et que le CE souhaite pouvoir faire bénéficier les salariés de cette prestation avant l'été, ce qui nécessite de disposer des liquidités nécessaires.

IV. Questions

Monsieur ROJAS précise que contrairement à ce qui est indiqué dans l'ordre du jour, la question 230 est posée conjointement par le SNB et la CFTC.

CMB

- **Question 224 (CFDT) : Le poste de contrôleur interne semble disparaître au sein de BRCM/RBWM, quel sera l'intitulé des nouveaux postes ? Est-ce une nouvelle fiche métier et quelles seront les activités principales ? Profil retenu ?**

Madame DAURIAC indique que conformément aux pages 103 et 104 du Livre 2, la mission des contrôleurs internes doit évoluer pour se recentrer sur des plans de contrôle pertinents. Par conséquent, ils seront présents dès la phase « projet » et seront moins centrés sur les contrôles en agence, afin de répondre aux nouveaux risques du métier (crime financier, risques réglementaires, thèmes juridiques et sécurité). C'est la raison pour laquelle la fiche de poste du contrôleur interne a été remaniée. Ce document a été transmis aux membres du CE Nord le 14 novembre 2017.

- **Question 225 (CFDT) : Les collaborateurs affectés au pôle de testing temporaire auront-ils la même fiche de poste ? Quel est l'effectif cible du pôle de testing ?**

L'ensemble des collaborateurs de l'équipe BRCM dispose de la même fiche de poste et exerce le même type d'activité. Seul le type de risque sur lequel ils interviendront différera : une équipe sera spécialisée dans la conformité FCC /RC et une deuxième équipe, sur les autres types de risque (tax, legal, ISR...). Une équipe transverse travaillera de manière thématique ou sur certaines activités BRCM (suivi des incidents, audit issues...).

- **Question 226 (CFDT) : A ce jour, les contrôleurs internes sont cadre au forfait jours (avantage récupération de 5 jours de sujétion maxi par an en fonction du nombre de nuitées de déplacement). Pourront-ils revenir à un statut de cadre au décompte horaire lors du changement d'affectation ?**

Il n'est pas envisagé de modifier le statut-cadre au forfait des contrôleurs internes. Ils ont toujours le même niveau d'autonomie dans la gestion de leurs activités, conformément à la fiche de poste transmise aux élus, à leur métier repère et à l'accord temps de travail. La fiche de poste réaffirme bien le rôle d'expert indépendant du contrôleur interne BRCM.

- **Question 227 (CFDT) : Suite aux nominations, combien de nouveaux pôles, Connect pro et immobilier sont-ils complets ? Dans quel pôle y a-t-il des manques et combien ? Combien reste-t-il d'agences sans manager, par groupe ?**

Madame BASSET annonce que les effectifs des trois pôles « immobilier » sont complets, à savoir le pôle Ouest, le pôle Est et le pôle Nord.

Si les managers des pôles professionnels sont nommés, il reste des postes vacants :

- au sein du pôle Ouest/Centre, six commerciaux sont validés pour une cible de 8 ;
- au sein du pôle Rouen/Picardie/Est, sept commerciaux sont validés pour une cible de 9 ;
- au sein du pôle Nord, quatre commerciaux sont validés pour une cible de 7.

Madame HEDIN demande quelle est la localisation des différents commerciaux.

Madame BASSET ne les a pas tous en tête, sachant qu'HSBC tente d'assurer la couverture la plus large possible en fonction des candidatures. Certains RM experts sont en face à face, lorsque le portefeuille est suffisant, d'autres travaillent à distance, sur un portefeuille plus large de clients un peu désengagés

Monsieur ROJAS demande si les manques concernent ce profil à distance.

Madame BASSET indique que les postes vacants couvrent les deux types de profils.

A la demande de Monsieur HERY, Madame DAURIAC précise le nom des managers des pôles professionnels, qui sont disponibles dans le forum des métiers.

Madame BASSET précise que :

- sur l'agence Connect de Compiègne, cinq commerciaux ont été validés pour une cible comprise entre six et huit ;
- sur l'agence Connect de Roubaix, cinq commerciaux ont été validés pour une cible comprise entre six et huit.

Aucune agence n'a aucun manager, mais deux agences n'ont toujours pas de directeur

Monsieur HERY souligne que lors de la commission de suivi, il a été annoncé que l'ouverture du centre Connect prévue à Fussy a été abandonnée, faute de candidat.

Madame BASSET indique que cette ouverture est reportée.

Monsieur HERY prend note de cette information et s'enquiert de l'échéance de l'ouverture de ce centre. En effet, lors de la bascule des clients Connect, il conviendra de disposer des effectifs nécessaires, sans compter que la direction s'était engagée à mettre en œuvre son plan de réorganisation à iso effectif. Or, les élus sont très attentifs à ce point et le centre de Fussy était censé accueillir 8 personnes.

Madame BASSET renvoie la réponse à cette question à la commission de suivi, sachant que l'effectif de certains sites parisiens a été renforcé.

Monsieur MAYAUD estime que les postes prévus à Fussy doivent être considérés comme vacants. Il demande si ces 8 postes sont repositionnés dans d'autres régions, ou s'il existe des postes vacants pour la région Nord.

Madame DAURIAC est dans l'impossibilité de répondre à cette question à ce stade.

Madame HEDIN demande combien chaque équipe Connect comporte d'ex-AT et d'ex RM.

Madame BASSET précise que l'équipe de Compiègne est composée uniquement d'anciens RM, tandis que l'équipe de Roubaix comporte deux anciens commerciaux tandis que les autres collaborateurs ne viennent pas des fonctions commerciales (AT, CRC, ligne d'accueil...).

Madame SAUVAGE s'étonne de l'absence de candidature aux postes ouverts à Fussy.

Madame DAURIAC ne constate pas de manque d'appétence des collaborateurs vis-à-vis de Connect en général, ce déficit de candidature concernant uniquement le site de Fussy.

Madame SAUVAGE demande quelles actions ont été mises en œuvre pour susciter les vocations des collaborateurs.

Madame DAURIAC indique que 8 réunions ont été organisées en présence de Thomas Vandeville, ainsi qu'un forum des métiers en ligne, détaillant l'intégralité des fonctions, ainsi que 320 réunions « exchange » menées au sein du réseau pour présenter le projet et notamment la nouvelle structure Connect.

Madame SAUVAGE demande si les motivations des personnes de Fussy susceptibles d'être intéressées ont été sondées.

Madame DAURIAC estime que ce manque d'appétence à l'égard de l'agence Connect de Fussy revêt un caractère conjoncturel.

Madame BASSET signale que les agences Connect de Paris et du sud de la France ont rencontré davantage de succès.

Monsieur ROJAS rappelle que les élus avaient alerté la direction sur un éventuel lien de cause à effet entre les démissions et départs et les difficultés rencontrées pendant la période de test.

Madame DAURIAC indique que d'après le point d'étape partagé avec le CE, la disparité des situations individuelles ne permet pas de dresser un constat généralisé. En l'état actuel des choses et pour des motifs variés, certains collaborateurs n'ont pas forcément eu d'appétence à continuer sur cette voie. Cependant, le test avait vocation à améliorer la configuration finale des organisations et a permis de repérer des points d'amélioration.

Monsieur ROJAS craint que le déroulement chaotique du test n'ait altéré l'environnement de Fussy. En revanche, les tests sur Paris se sont bien déroulés et des volontaires se sont manifestés.

Madame DAURIAC estime que cette affirmation ne peut être vérifiée au regard du nombre de collaborateurs concernés et des cas individuels évoqués lors de la précédente réunion. Elle ne souhaite donc pas tirer de conclusions hâtives.

A la demande de Monsieur MAYAUD, Madame BASSET précise que les PEP sont localisés à Paris. L'effectif initialement prévu s'élevait à 8 /10, dans la perspective du transfert des clients PEP et « high risk ». A la réflexion, il n'a pas paru raisonnable de transférer des clients « high risk », qui changent de nature tout le temps, ce qui porte l'effectif à 4 RM.

Madame DAURIAC préfère que cette question soit formalisée et inscrite à l'ordre du jour afin qu'elle soit en mesure de fournir une réponse bien étayée et précise.

Monsieur MAYAUD déplore que sa question sur les effectifs cibles n'apparaisse pas dans l'ordre du jour.

Madame DAURIAC invite les élus à cibler les questions, puisque les cibles régions actualisées ont été communiquées aux élus, même si des modifications à la marge sont intervenues et ont été annoncées en commission de suivi. Le fait que les clients « high risk » ne soient pas basculés dans un premier temps a été annoncé au sein de cette instance.

Monsieur MAYAUD objecte de la difficulté de déduire de cette information qu'il n'y aurait plus de poste RM dédié à ce segment dans la région Nord.

Madame DAURIAC estime normal que dans le cadre de sa mise en œuvre, le projet subisse quelques ajustements. De fait, les informations concernant Fussy et les clients « high risk » ont été communiquées en commission de suivi.

Monsieur MAYAUD constate l'existence de modifications par rapport au Livre 2 concernant l'équipe volante. Il admet que des modifications peuvent intervenir, tout en soulignant la nécessité d'avertir les membres du CE le cas échéant.

- **Question 228 (CFTC) : Au moment de la mise en portefeuille, si le client pro ne veut plus aller au Connect, est-il possible qu'il revienne en agence ?**

Madame BASSET réaffirme que les clients Pro ne sont pas transférés chez Connect et restent en agence (soit à distance, soit en face à face).

Madame NINAUVE s'enquiert du devenir des clients qui souhaitent disposer d'un conseiller en face à face plutôt qu'à distance.

Madame BASSET confirme qu'un client doit remplir les critères correspondants pour se voir désigner un conseiller dédié en face à face.

- **Question 229 (CFTC) : Quelles sont les cibles de l'équipe volante dans le Groupe grand ouest et le groupe Picardie ?**

Madame DAURIAC précise que l'effectif cible de l'équipe volante s'élève : en Picardie, à 5 lignes « accueil », 2 RM et un directeur volant et sur Grand Ouest, à 3 lignes accueil, 1 RM et 2 directeurs volants, soit au total 8 pour Picardie et 6 pour Grand Ouest.

Monsieur MAYAUD a comptabilisé 44 postes pour l'équipe volante de la région Nord. Il déplore l'existence de postes vacants un peu partout et la disparition d'un centre Connect, qui ne permettent pas d'atteindre l'effectif cible.

Madame DAURIAC apportera une réponse à la question de Monsieur MAYAUD s'agissant de Fussy.

Monsieur MAYAUD demande combien de directeurs volants ont été nommés pour la région Nord. En commission de suivi, il avait été annoncé qu'ils étaient 9, alors que la direction parle d'un effectif de 8 en CE.

Madame DAURIAC pointe la nécessité de cibler les questions lors de la fixation de l'ordre du jour afin que la direction puisse apporter des réponses précises.

Monsieur MAYAUD constate que des modifications interviennent au fur et à mesure.

- **Question 230 (CFTC/SNB) : Comment vont être retraités les objectifs Pro fixés en début d'année pour les agences, lors de la bascule vers les pôles pro ?**

Madame BASSET explique que les objectifs Pro prendront en compte le transfert de l'ensemble des clients Pro au sein des centres, les objectifs étant dépendants du portefeuille « clients » de chaque RM.

Monsieur ROJAS constate que les objectifs fixés à l'agence deviennent caducs suite au départ des RM Pro.

Monsieur HERY s'interroge sur la manière dont les objectifs fixés aux directeurs d'agence en début d'année seront recalculés suite à la mise en portefeuille des Pros, qui doit intervenir au mois de juin, date à laquelle les RM doivent avoir atteint 60 % de leurs objectifs.

Madame BASSET souligne que l'exigence de réalisation des objectifs à hauteur de 60 % au mois de juin a toujours existé.

Madame DAURIAC précise que l'année 2018 comportera deux périodes d'objectifs pour les collaborateurs changeant d'affectation.

Madame BASSET rappelle que lorsqu'un collaborateur change d'agence, la réalisation des objectifs est évaluée à la date de son départ et il se voit affecter de nouveaux objectifs dans le cadre de sa nouvelle mission.

Monsieur MAYAUD estime inconfortable la position des salariés qui se verront fixer de nouveaux objectifs et évaluer leur performance sur quelques mois seulement.

Madame BASSET argue qu'il est normal de se voir fixer des objectifs lorsqu'on se voit attribuer un nouveau portefeuille.

Monsieur MAYAUD met en exergue la variabilité des capacités d'adaptation au changement des uns et des autres.

Madame DAURIAC espère que le travail réalisé en amont en matière d'accompagnement managérial et de formation permettra le meilleur déroulement possible de ces évolutions.

Monsieur HERY souhaite que la transmission des objectifs soit bien comprise et intervienne en toute transparence. Certains directeurs d'agence se posent des questions et les RM pros se demandent si le processus va être juste et transparent.

Monsieur ROJAS ajoute que les personnels concernés ne voient pas la finalité et les modalités de la révision des objectifs. Le départ de conseillers Pros, Immobilier et Connect en cours d'année nécessitera de réviser les objectifs des agences.

Madame BASSET explique qu'une agence verra ses objectifs revus et ses portefeuilles remaniés suite au départ des clients Connect.

Monsieur MAYAUD explique que l'inquiétude des managers ne se focalise pas tant sur les objectifs, mais sur le PNB. Au fur et à mesure du départ des clients, le directeur assistera à une baisse considérable de celui-ci, ce qui générera forcément du stress.

Madame DAURIAC rappelle qu'ils seront accompagnés dans ces changements.

Monsieur ROJAS confirme que l'appréhension est palpable.

Madame BASSET note la nécessité d'aborder à nouveau le sujet avec les managers, à l'occasion des trois conventions régionales. Le PNB par type de client est facilement mesurable.

Monsieur ROJAS s'étonne que la direction soit capable d'évaluer le PNB par segment, alors que l'impact de la réorganisation sur le PNB par agence et par segment n'a jamais été communiqué aux élus.

Madame DAURIAC objecte que la direction affine ses évaluations au fur et à mesure de la mise en œuvre du projet.

Madame BASSET remercie les élus de cette remontée et note la nécessité de revenir sur ce sujet.

Madame HEDIN fait état de la situation d'un conseiller dont les objectifs en matière de crédit immobilier sont les mêmes que ses collègues qui bénéficiaient des services du pôle Immo.

Madame DAURIAC objecte qu'il s'agissait d'une phase de test et que la situation de chaque conseiller sera comparable lors de la mise en place des pôles Immobilier.

Madame HEDIN insiste sur le fait que l'intéressé consacre beaucoup plus de temps à ses crédits immobiliers que les collègues qui peuvent déléguer le montage du dossier de prêt.

Madame BASSET remarque que les équipes d'HSBC ne sont malheureusement pas débordées par les crédits immobiliers.

Madame DAURIAC argue du caractère temporaire de la situation associée à une phase de test, mais ne voit pas d'objection à examiner d'éventuels cas particuliers.

- **Question 231 (SNB) : Pôles Connect : Combien de personnes travailleront en délocalisé par rapport au pôle ?**

Madame BASSET recense quatre collaborateurs à Compiègne et un collaborateur délocalisé à Amiens, pour le pôle de Compiègne, et aucune délocalisation pour le pôle Roubaix, qui comporte cinq collaborateurs.

- **Question 232 (SNB) : Pôles Immobilier : Combien de personnes travailleront en délocalisé par rapport au pôle ?**

Madame BASSET recense :

- dans le pôle immobilier Nord : quatre collaborateurs sont basés à Lille, deux à Compiègne et deux à Rouen ;
- dans le pôle immobilier Ouest : trois collaborateurs sont basés à Nantes, trois à Orléans, un à Lorient, un à Tours et un à Rennes ;
- dans le pôle immobilier Est : deux collaborateurs sont basés à Strasbourg, deux à Mulhouse et un à Nancy.

Le maillage territorial est donc suffisamment dense.

Monsieur MAYAUD constate que l'effectif est supérieur à la cible édictée par le Livre 2 (22 collaborateurs).

Madame BASSET confirme que l'effectif du pôle immobilier s'établit à 25 collaborateurs, si on comptabilise les managers (soit 9 collaborateurs au lieu de 6 dans l'Ouest). Dans ce pôle, il était prévu deux collaborateurs à Nantes, et quatre en localisation libre.

- **Question 233 (SNB) : Sur les 34 pages qui constituent le document sur la REMVAR 2018 aucune n'évoque la REMVAR des équipes volantes. Pouvez-vous nous donner la raison de cette absence ?**

Madame DAURIAC précise que ce point fait partie de la négociation en cours sur les équipes volantes, ce qui explique que le document REMVAR 2018 n'en fasse pas mention. Faute d'accord à l'issue du parcours de négociation, la direction prendra une décision unilatérale, sachant qu'elle souhaite arrêter une décision qui s'appuie sur les remontées des salariés concernés.

Monsieur MAYAUD craint que cette décision ne tarde, le cas échéant. A ce stade, au mois de mars 2018, les 44 volants de la région Nord ignorent la manière dont leur REMVAR sera calculée en 2018.

Madame NINAUVE rappelle que l'accord en vigueur continue à s'appliquer à défaut de signature d'un nouvel accord.

Madame DAURIAC le confirme, même si elle admet la légitimité de s'interroger sur la rémunération des RM volants dans le cadre de la réorganisation en cours.

Monsieur HERY demande si les RM volants se verront fixer des objectifs quantitatifs.

Madame DAURIAC répond que ce point est en cours de négociation.

Monsieur HERY eût apprécié de connaître la perception de la directrice de la région.

Madame DAURIAC précise que l'éventualité de fixer des indicateurs d'activité est en cours de discussion.

- **Question 234 (SNB) : Quels sont les ajustements sur les lieux d'affectation des experts Pro par rapport au Livre II ?**

Madame BASSET recense :

- au sein du pôle Nord : un expert Pro à Lille, un à Marcq, un à Arras et un à Roubaix ;
- au sein du pôle Normandie/Est : deux experts Pro à Strasbourg, un à Mulhouse, un à Reims, un à Nancy, un à Rouen et un à Compiègne ;
- au sein du pôle Ouest : un expert Pro à Vannes, deux à Rennes, un à Angers, un à Orléans, un à Nantes et un au Havre.

Monsieur ROJAS constate que cette répartition ne correspond pas au Livre 2.

Madame DAURIAC objecte que le Livre 2 ne présentait pas ce niveau de détail.

Madame BASSET rappelle que le Livre 2 prévoyait la localisation libre de certaines postes, ce qui offrait à l'Entreprise une plus grande latitude en termes de recrutement, sachant que l'objectif consistant à mailler le territoire est atteint.

Monsieur MAYAUD a entendu parler de RM Pros dans le groupe Centre.

Madame BASSET confirme qu'il subsiste des postes vacants sur le pôle Pro.

Monsieur MAYAUD s'interroge sur la pertinence de positionner les sous-directeurs Pro au plus près des différents collègues, au lieu de les concentrer sur les mêmes sites que les directeurs.

Madame BASSET explique que la localisation des sous-directeurs a été fonction des candidatures. Elle rappelle que le sous-directeur a vocation à remplacer le directeur en l'absence de celui-ci.

Monsieur HERY rappelle que le Livre 2 prévoyait la présence de sous-directeurs dans toutes les agences et se demande si c'est le cas dans certaines « petites agences ».

Madame BASSET admet l'existence, à la marge, de quelques cas d'agences qui ne seront pas dotées d'un sous-directeur au démarrage, car celui-ci est en cours de recrutement. La règle dont fait mention Monsieur HERY reste toutefois inchangée, sans exception.

Madame HEDIN s'enquiert de la localisation des sous-directeurs Pro qui ont été nommés.

Madame BASSET précise que les sous-directeurs sont localisés à Vannes (pour Ouest) et à Strasbourg (pour Normandie/Est). Elle ne connaît pas la localisation du sous-directeur du pôle Ouest.

CMB

- **Question 235 (SNB) : Pourquoi la Direction ne renforce-t-elle pas le nombre de Conseillers Immobilier dans notre région (deux pour la région Nord), car la promotion immobilière est source de PNB récurrent ?**

Madame BASSET explique qu'à ce jour, dans le contexte économique particulièrement cyclique des activités de promotion immobilière, le potentiel de développement CRE identifié dans la région Nord s'avère compatible avec l'organisation commerciale telle qu'elle est mise en place, à savoir deux RM immobiliers et des équipes centrales CRE renforcées en support de l'activité commerciale.

La nouvelle organisation CRE mise en place en 2016 poursuit une stratégie qualitative qui vise à limiter le nombre de transactions et de clients, en limitant l'approche sur :

- des localisations géographiques prioritaires sans être exclusives, où les marchés sont jugés les plus tendus (Grand Paris, Nantes, Rennes, Bordeaux, Toulouse, Aix, Marseille, Nice, Lyon, Strasbourg et Lille) ;
- des opérations de qualité nous apportant également une bonne visibilité sur un flux régulier et des futures opérations afin de limiter trop de dispersion ;
- des seuils minimum d'intervention portés à un million d'euros.

Madame DAURIAC conclut l'effectif annoncé est bien en phase avec cette stratégie.

RH

- **Question 236 (CFDT/SNB) : Quelle est la procédure pour saisir la commission de recours lié au projet RBWM ?**

Madame DAURIAC explique que pour saisir la commission de recours, il conviendra de :

- compléter la fiche de demande de recours ;
- l'envoyer au directeur de région, avec copie au directeur de groupe.

Celui-ci émettra un avis positif ou négatif argumenté. Toutes les demandes de recours seront adressées au RRH, qui les consolidera. Chaque dossier sera étudié par la commission.

- **Question 237 (CFDT) : Comment les salariés en congé longue maladie ou maternité peuvent-ils faire appel à la commission de recours ?**

Madame DAURIAC évoque deux cas de figure :

- Soit le retour est prévu à une date connue, la personne a eu communication de son affectation et peut donc saisir la commission de recours en se rapprochant de son manager ;
- Soit le retour n'est pas planifié, auquel cas les collaborateurs seront affectés lors de leur retour. Ces derniers auront donc la possibilité de discuter de leur affectation au moment dit.

Monsieur MAYAUD demande si tous les RM ont reçu la confirmation écrite de leur affectation.

Madame BASSET indique qu'ils devraient recevoir un mail d'information de la RH le jour même ou le lendemain.

- **Question 238 (CFDT) : Comment les salariés en congé longue maladie ou maternité peuvent-ils accéder au document de monétisation des jours de RTT ?**

Madame DAURIAC indique que les collaborateurs en question peuvent accéder au document de monétisation au travers d'un courrier qui leur a été adressé à leur domicile, dès lors qu'ils auraient des jours à monétiser.

- **Question 239 (CFDT) : Nous avons constaté l'Impossibilité pour certains des collaborateurs du groupe de faire un cas RH ; le site affiche un message d'erreur sans donner les coordonnées téléphoniques pour pouvoir débloquer la situation. « VOUS N'ÊTES PAS AUTORISER A CONTACTER HRDIRECT,... ». Une action globale peut-elle être menée afin que l'ensemble des collaborateurs concernés retrouve leur accès et dans quel délai ?**

Cette anomalie semble localisée et probablement lié à un problème informatique, il n'est donc pas envisagé d'action globale. Les collaborateurs concernés peuvent appeler le centre de contact RH au 4 85 300/ 0800 00 53 00 s'il s'agit d'un problème informatique).

- **Question 240 (CFDT) : Site de Reims EX DOT comment et à quelle date va s'organiser le transfert des dernières activités titres restantes ? Comment vont-elles être réparties les tâches suite au départ en retraite ou en CFCS de certains salariés, essentiellement pour la saisie des ordres pour les institutionnels ?**

Madame DAURIAC annonce que le transfert des activités est envisagé au 30 juin 2018 dès lors que la passation de l'intégralité des activités sera finalisée. Si besoin, le recrutement de renforts en intérim est prévu pour prendre en charge les tâches assurées par les collaborateurs qui partiront dans le cadre du plan de départ volontaire.

Pour information, neuf collaborateurs de la DOT Reims dont le poste a été supprimé ont déjà rejoint FCC opérations. Sur onze collaborateurs dont le poste était supprimé et qui travaillent à la DOT Reims, trois vont partir dans le cadre du Plan de Départ Volontaire.

Madame NINAUVE déplore que les collaborateurs de Reims qui restent à ce jour sur les titres aient l'impression de subir un manque à gagner. Si le montant de la prime est fixé, ceux d'entre eux qui ont bénéficié d'une révision salariale ont bénéficié de sommes conséquentes, contrairement à ceux qui n'ont pas encore été intégrés.

Madame DAURIAC comprend ce sentiment. La DRH s'est rendue sur le site à plusieurs reprises pour rencontrer les collaborateurs et les informer de l'évolution de la situation. La direction reste attentive à la nécessité de donner de la visibilité et d'expliquer la situation aux salariés concernés.

Madame NINAUVE suggère de verser aux salariés lésés une prime exceptionnelle.

Monsieur HERY précise que cette demande est guidée par un souci d'équité.

Madame DAURIAC rappelle que la revalorisation salariale, le cas échéant, est en lien avec la montée en compétence correspondant à la prime de poste sur FCC. Il est logique que l'augmentation de salaire intervienne lors de la montée en compétence. De ce fait, l'approche « prime exceptionnelle » ne lui semble pas adaptée.

Madame NINAUVE s'inscrit en faux vis-à-vis de cette affirmation. On explique aux salariés concernés qu'il est compliqué de transférer leur activité. Ceux qui restent aujourd'hui aux titres n'y sont pour rien : ils ont accepté de passer chez SSC et gagnent moins que leurs collègues en attendant (ils perdent le bénéfice de l'augmentation de salaire pendant un ou deux ans). Ils subissent un traitement à double vitesse alors qu'ils ne sont pas initiateurs du transfert de leurs tâches.

Madame NINAUVE fait état du sentiment prégnant d'injustice et manque de chance ressenti par les salariés concernés.

Monsieur ROJAS signale que dans certains pôles et activités, suite aux départs dans le cadre des CFCS, les salariés restants se trouvent en sous-effectif.

Madame DAURIAC annonce l'arrivée d'intérimaires (une étant arrivée la semaine dernière et deux à compter d'avril)

Monsieur ROJAS remarque que les salariés ne disposent d'aucune visibilité sur l'arrivée de ces intérimaires, dont l'intervention est très courte, mais qu'il va tout de même falloir former.

Madame DAURIAC objecte qu'en l'absence de recours à l'intérim, il eût été nécessaire de reporter les dates de départ, ce qui n'aurait pas été souhaitable. La Direction a préféré prendre des renforts temporaires pour éviter le déport de la charge de travail. Le recours à l'intérim reste la meilleure des options dans ce contexte.

Divers

- **Question 241 (CFDT) : La circulaire sur la rémunération variable a été portée à la connaissance des équipes mi-février. Il y est stipulé que 95 % des EER doivent avoir un CDD complet dans les 5 jours et que les 5 % de CDD non faits devront être remédiés sous 15 jours. La sanction si on n'applique pas cette règle sera la NON ELIGIBILITE à la rémunération variable. Que peut faire ou proposer la direction afin de minimiser cette sanction ?**

Madame DAURIAC confirme que la modification proposée n'est pas envisagée. Cette règle de conformité n'a pas été modifiée et est bien connue par les équipes. Il n'est pas envisagé de la remettre en question. Les règles de conformités demeurent un enjeu prioritaire pour l'Entreprise.

Madame NINAUVE précise que cette question concerne RBWM.

Monsieur MAYAUD estime que certains cas particuliers pourraient donner lieu à discussion, de manière exceptionnelle.

Madame BASSET argue que la tolérance de 5 % permet déjà de répondre aux situations exceptionnelles.

Suites à donner

- **My Portail Access : ce nouvel outil de gestion des habilitations permettra-t-il des gestions par profil ?**

Madame DAURIAC répond par la négative.

- **Actualité du Groupe Lactalis : quel impact pour HSBC sur nos encours et nos risques ?**

Madame DAURIAC indique que les équipes HSBC ont suivi les procédures internes de suivi des risques de réputation pour le groupe. A ce jour, elles sont confiantes quant au fait que le risque d'atteinte à la réputation est limité, et n'ont pas décelé de détérioration majeure sur le risque du crédit Lactalis. Néanmoins, le suivi reste étroit, notamment avec les équipes de régulateurs et compliance de GBM.

Monsieur MAYAUD estime que l'image de Lactalis va à l'encontre de la volonté d'HSBC de s'inscrire dans le cadre d'une politique de développement durable et d'économie équitable.

Madame DAURIAC rappelle qu'une attention particulière a été accordée à ce dossier et que les procédures du Groupe en la matière ont été mises en œuvre.

La séance est levée à 11 heures 15.

Florence BASSET

Présidente du Comité d'Établissement
de la Région Nord

Joël ROJAS

Secrétaire du Comité d'Établissement
de la Région Nord

Index

Nous vous signalons que nous n'avons pas pu vérifier les noms, les termes et les sigles suivants :