

## La rémunération variable ou l'Arlésienne de fin mars

Après une négociation marathon de quatorze mois et une dizaine de réunions, la direction a enfin sorti l'ultime version de son projet d'accord sur la rémunération variable (RV). Selon celui-ci, l'attribution individuelle de cette dernière serait maintenant basée sur l'évaluation professionnelle du salarié.

**Comme la loi l'impose à l'employeur lors de tout changement du système de rémunération en vigueur dans l'entreprise, elle l'a soumis à la consultation du Comité Central de l'Unité Économique et Sociale (CCUES). Mais quel camouflet pour elle : aucune Organisation Syndicale n'a approuvé son texte !**

Il faut dire que le mandat donné aux négociateurs de la DRH était tellement bordé qu'ils ne disposaient pas, malgré leur évidente bonne volonté, d'une grande marge de manœuvre.

Résultats :

- **Alors que la RV doit être distribuée selon des critères objectifs pertinents et connus à l'avance, ces derniers étaient absents du projet de la direction ;**
- **Alors que la jurisprudence prévoit que chaque salarié pourra calculer le montant de sa RV, aucune formule de calcul liant les critères d'attribution au montant distribué individuellement n'était présente ;**
- **Alors que le Code du Travail prévoit que le salaire effectif, dont la RV fait partie, soit négocié annuellement avec les Organisations Syndicales, la direction a fermement refusé toute négociation de l'enveloppe globale.**

Il semble donc que le mandat donné aux négociateurs de la DRH était : « surtout, vous ne changez pas grand chose par rapport à ce qui se fait actuellement ».

De fait, la seule avancée notable contenue dans le projet était de laisser une possibilité de recours aux salariés s'estimant lésés dans leur attribution (l'une des revendications de la CFDT). C'est bien maigre à côté de l'opacité du mode de distribution, de l'échelle de répartition trop étendue, du manque d'objectivité, des discriminations, etc. qui devaient perdurer à cause de cet accord !

Depuis la claque affligée à la DRH par le CCUES, c'est silence radio de la part de cette dernière. Elle ne s'est même pas donnée la peine de convoquer les syndicats à une séance de signature de son texte afin de leur faire part de ses intentions en la matière !

En outre, alors que sur son site intranet elle se réjouit à juste titre de la signature unanime d'un accord sur l'égalité professionnelle par les Organisations Syndicales le 10 décembre dernier, **elle omet curieusement d'y évoquer le chapitre 7.2.2.2 interdisant d'exclure de l'attribution les salariés en congé légal ou conventionnel de maternité ou d'adoption de l'attribution. Pourquoi ? Pour que cette mesure ne soit pas appliquée lors de la distribution ?**

**Le versement de la rémunération variable devant intervenir avec la paie de mars, la DRH ferait bien de se réveiller rapidement afin de faire part de ses intentions en la matière !...**

## **Comment se séparer des salariés tout en bénéficiant des aides de l'état ?**

La Société Générale fait partie des bénéficiaires du plan d'aide de l'état à hauteur de 1,7 milliards d'euro. Dans le même temps la pression sur les salariés s'est accentuée sur les objectifs et certaines Directions vont encore plus loin par des méthodes insidieuses pour mettre des salariés hors de l'entreprise.

De plus en plus de salariés nous font part de leur mal être au travail, certains jeunes embauchés sont virés à la fin de leur période d'essai, d'autres voient leur notation ou Plan de Développement Personnel en forte régression par la seule appréciation de la hiérarchie qui souhaite s'en séparer.

Ces cas ne sont pas isolés et sont de plus en plus fréquents. La Société Générale utilise abusivement l'article 26 de la Convention Collective des Banques. Cet article lui permettant de recourir à des licenciements sans recours pour les salariés.

Qu'est-ce que l'article 26 de la Convention Collective des Banques :

*«Avant d'engager la procédure de licenciement, l'employeur doit avoir considéré toutes solutions envisageables, notamment recherché le moyen de confier au salarié un autre poste lorsque l'insuffisance résulte d'une mauvaise adaptation de l'intéressé à ses fonctions. »*

Les méthodes employées par des Directions locales sont les suivantes : lors des notations ou remise de PDP, celles-ci sont faites afin d'inventer une inaptitude ou une insuffisance professionnelle, tout cela selon leur seule appréciation.

La deuxième démarche consiste à proposer un autre poste et ensuite au bout de 6 mois d'engager la procédure de licenciement article 26. Le Directeur de la DEC de Lille en est l'illustration parfaite (caricature serait le plus adapté pour lui), Ce directeur est champion en la matière, sans compter les multiples démissions qu'il a par ces méthodes de management d'un autre âge provoquées.

### **Journée de grève et de mobilisation du 29 janvier 2009**

**Nous avons été nombreux à participer à cette journée. Nous étions plus de 2 millions de personnes à manifester notre mécontentement. A la Société Générale le Personnel s'est mobilisé les chiffres étant variables selon les entités. Suite à ce mouvement l'omni président a avancé des pistes de réflexions qui doivent être débattues avec les partenaires sociaux le 18 février. Une mobilisation des salariés est programmée pour le 19 mars, celle-ci sera nécessaire si le gouvernement et le patronat ne prennent pas toutes leurs responsabilités.**

### ***BULLETIN D'ADHESION***

***J'adhère à la CFDT***

Prénom :

NOM :

Adresse interne :

A remettre à un délégué CFDT ou à retourner à Délégation Nationale CFDT - Tour Société Générale