

## *La CFDT attend des changements !*

Consciente de l'impact négatif des scandales à répétitions autour des rémunérations de Bouton, la CFDT fût la première et la seule organisation syndicale à réclamer clairement son départ. Cela était devenu indispensable tant les collègues du réseau subissaient les récriminations de plus en plus virulentes de la clientèle. Au-delà de son comportement méprisant et immoral, Bouton incarnait un système profondément inique : objectifs de rentabilité déconnectés de l'économie réelle, pression commerciale sans cesse accrue, prises de risques inconsidérées, explosion des très hautes rémunérations, rigueur et perte de pouvoir d'achat pour les autres.

**La CFDT n'a eu de cesse d'alerter et de mettre en garde la direction qui ne semblait pas vouloir entendre le malaise des salariés, ni voir la fracture qui se creusait.**

Dès sa nomination au titre de PDG, Frédéric Oudéa a réservé sa première intervention pour exprimer devant les représentants du personnel son intention de rétablir l'image du Groupe. Il avait déjà fait part de son intention de préserver ce qu'il appelle le « pacte social ». La CFDT ne peut que saluer de telles intentions mais réclame leur concrétisation immédiate dans les faits.

Cela passe par la corrélation des objectifs de rentabilité (ROE) avec l'évolution de l'économie réelle. Les objectifs commerciaux doivent être réalistes, réalisables et révisés en fonction de l'évolution de l'environnement économique. Les pratiques actuelles sont nuisibles aux conditions de travail et à la santé des salariés trop pressurisés. Elles sont aussi à l'origine de la défiance de plus en plus affirmée du public à l'égard de leur banque.

Cela passe aussi par le grand chantier sur les rémunérations réclamé par la CFDT afin de réduire l'échelle des salaires qui a plus que doublé ces dix dernières années. Frédéric Oudéa a annoncé l'ouverture dès début juin de cette négociation. La CFDT exige une revalorisation significative des plus bas salaires et le plafonnement de la part de la masse salariale consacrée aux rémunérations variables. Il est urgent de mettre fin à l'accroissement de l'importance du variable dans les rémunérations et d'obtenir la transparence dans son attribution. La CFDT demande aussi la fin de l'obligation de mobilité géographique et/ou fonctionnelle pour bénéficier d'une promotion qui doit avant tout prendre en compte la technicité acquise.

Cela passe encore par la signature d'un accord de GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences) garantissant l'employabilité de tous. Il devra comprendre un observatoire permettant d'identifier les métiers en évolution ou voués à disparaître. Cela nous permettra d'assurer en amont le reclassement des salariés notamment par des actions de formation ad hoc. La direction doit aussi renoncer à externaliser ou délocaliser. Le moratoire obtenu par la CFDT sur la délocalisation de la comptabilité fournisseur des services centraux n'est pas suffisant.

Aujourd'hui Frédéric Oudéa a toutes les cartes en main pour faire évoluer les relations sociales, et permettre ainsi aux salariés de reprendre dans l'entreprise la place et la rémunération qui leurs reviennent.

**La CFDT qui a déjà fait de nombreuses propositions saura être un acteur exigeant et constructif au cours des négociations à venir.**

# MOYENNE DES REMUNERATIONS ANNUELLES DE BASE

En Euros

Au 31 décembre 2008

| Niveau               | Total         |             |               | Hommes        |             |               | Femmes        |             |               |
|----------------------|---------------|-------------|---------------|---------------|-------------|---------------|---------------|-------------|---------------|
|                      | Effectif      | Age moyen   | RAGB          | Effectif      | Age moyen   | RAGB          | Effectif      | Age moyen   | RAGB          |
| B                    | 102           | 30.2        | 20 007        | 31            | 30          | 19 885        | 71            | 30.3        | 20 061        |
| C                    | 3 441         | 31.8        | 22 908        | 856           | 30.9        | 22 793        | 2 585         | 32.1        | 22 946        |
| D                    | 5 399         | 38.5        | 25 834        | 1 363         | 38.8        | 26 032        | 4 036         | 38.4        | 25 767        |
| E                    | 4 649         | 42.1        | 28 540        | 1 296         | 43.5        | 29 199        | 3 353         | 41.5        | 28 285        |
| F                    | 3 667         | 46.1        | 31 506        | 1 361         | 47.3        | 31 966        | 2 306         | 45.5        | 31 234        |
| G                    | 3 957         | 50.1        | 35 366        | 2 056         | 51.3        | 35 953        | 1 901         | 48.8        | 34 731        |
| H                    | 6 412         | 33.4        | 38 522        | 3 290         | 34.5        | 39 735        | 3 122         | 32.2        | 37 243        |
| I                    | 5 973         | 40.1        | 48 865        | 3 486         | 41.6        | 50 319        | 2 487         | 38.1        | 46 828        |
| J                    | 3 275         | 44.9        | 62 061        | 2 093         | 46.4        | 62 877        | 1 182         | 42.4        | 60 615        |
| K                    | 1 697         | 48.3        | 77 222        | 1 245         | 49.2        | 77 321        | 452           | 45.6        | 76 949        |
| <b>Techniciens *</b> | <b>21 215</b> | <b>41.6</b> | <b>28 683</b> | <b>6 963</b>  | <b>44.0</b> | <b>29 047</b> | <b>14 252</b> | <b>40.5</b> | <b>28 451</b> |
| <b>Cadres *</b>      | <b>17 357</b> | <b>39.3</b> | <b>50 306</b> | <b>10 114</b> | <b>41.2</b> | <b>51 419</b> | <b>7 243</b>  | <b>36.7</b> | <b>48 833</b> |
| <b>Ensemble *</b>    | <b>38 572</b> | <b>40.6</b> | <b>38 413</b> | <b>17 077</b> | <b>42.4</b> | <b>39 114</b> | <b>21 495</b> | <b>39.2</b> | <b>37 623</b> |

\* Moyenne calculée sur la même structure d'effectif

## EGALITE PROFESSIONNELLE

Tout doucement, les écarts salariaux entre les femmes et les hommes semblent s'atténuer. En regardant les chiffres ci-dessus, nous pourrions le croire !

En réalité, si les RAGB entre les femmes et les hommes, dans les niveaux, approchent des niveaux comparables, les différences demeurent. Les femmes sont toujours majoritairement cantonnées dans les premiers niveaux de la qualification. Le passage au niveau de cadre est toujours aussi difficile pour elles. Il y a en 2008 autant de femmes promues cadres sans examen que d'hommes alors qu'il y a deux fois plus de femmes dans la catégorie TMB. Ce n'est qu'un exemple des inégalités qui perdurent. La mobilité comme unique moyen de progression salariale reste d'actualité à la SG et ce malgré l'accord égalité qui prévoit le contraire.

Les mentalités ont du mal à changer à la SG. Frédéric OUDEA devra aussi s'occuper de ce dossier.

### **BULLETIN D'ADHESION**

*J'adhère à la CFDT*

*Prénom :*

*NOM :*

*Adresse professionnelle :*

*Date et signature*

*Bulletin à remettre à un représentant CFDT ou à retourner à Délégation Nationale - Tour Société Générale*