

Nous y sommes, le chantier sur les rémunérations est enfin ouvert !

Après quinze ans de dérives de toutes sortes sur les rémunérations, il y a urgence à remettre nombre de choses à plat. Le changement de Convention Collective intervenu en 2000 a substitué, à un texte imprégné des valeurs sociales imposées par le programme du Conseil National de la Résistance, une référence ultra libérale. C'est ainsi que l'individualisation du salaire est devenue la norme avec son corollaire : la perte de pouvoir d'achat pour la plupart des salariés au profit de quelques privilégiés dont les revenus ont explosé.

La Société Générale est ainsi à l'image de ce qu'expose le rapport Cotis pour l'ensemble de la société française. Disons plutôt, pour que les choses soient dans l'ordre, que l'inégalité des rémunérations constatées dans la société française est le reflet des politiques salariales des Entreprises dont, en premier lieu, la nôtre.

Parce que la CFDT est persuadée depuis longtemps que plus de justice sociale est nécessaire dans l'intérêt de tous, y compris celui des nantis d'aujourd'hui, elle entre dans ce chantier avec la volonté d'infléchir les mentalités et le souci de redonner plus de place aux négociations collectives.

Au cours des dix dernières années, les mesures validées par les accords salariaux ont représenté 25 % des mesures salariales. Les autres 75 % ont été laissés à l'appréciation des hiérarchies locales, qui sont ainsi devenues maîtres des augmentations, de la mobilité et de la part variable. Ce pouvoir est d'autant plus disproportionné que, d'une part ces hiérarchies sont le plus souvent incompétentes en matière sociale et, d'autre part, le cumul des casquettes de banquier et d'employeur leur laisse un pouvoir exorbitant dont elles savent abuser.

C'est pourquoi la CFDT aborde ce chantier animée des principes suivants :

- la négociation de mesures collectives significatives doit redevenir la norme,
- une grille des métiers plus lisible et progressiste doit être élaborée. Une partie des différences salariales entre les femmes et les hommes y trouverait sa résolution,
- il faut mettre fin à une mobilité perçue et utilisée comme seul vecteur de progression salariale. Une déconnexion du lien intangible promotion mobilité doit être opérée et la sédentarité d'un salarié ne doit plus être sanctionnée financièrement. Certes, l'entreprise a besoin de mobilité mais les critères actuels sont incohérents tant au niveau de la rentabilité pour l'entreprise que pour la vie sociale des bénéficiaires,
- a contrario, la technicité quelles que soient les entités (DEC, CRCM, PSC, Centraux) doit devenir le premier motif d'augmentation salariale individuelle, ce qui implique la reconnaissance de facto de l'expertise acquise par l'ancienneté,
- la part variable doit retrouver des niveaux raisonnables. Son versement doit se faire dans la transparence, mieux encadré, avec des critères pertinents, collectifs et vérifiables. Elle doit rester un plus en terme de rémunération,
- les outils de garanties individuelles mis en place : minima lors d'augmentations ou de changements de niveau, GSI doivent être revus ou faire l'objet d'indexations différentes afin de remplir réellement leur rôle.

Nous mesurerons la volonté d'avancer de la Direction à la prise en compte qu'elle fera de ces principes dans l'élaboration de ses propositions.

Danger sur le réseau

Lors de la commission de suivi 4D du 9 juin 2009, Jean François SAMMARCELLI a dressé un bilan de santé du réseau en constatant que le réseau souffre depuis 18 mois et que l'image SG s'est fortement dégradée.

Sans revenir sur la stratégie à moyen et long terme, des modifications tactiques sont envisagées :

- Financements plus sécurisés aux entreprises
- Augmentations des prêts aux particuliers
- Réduction des coûts
- Gains de parts de marchés
- Amélioration de l'image de marque.

Un grand projet sur la clientèle Grand public, qui représente 6 millions de clients, est sur les rails du même type que Mass affluent. Des produits spécifiques vont être créés pour cette clientèle. La mise à contribution des CRCM et de l'Internet sera amplifiée. Des automates multifonctions seront déployés avec en contre partie des suppressions de postes de chargés d'accueil.

Le rythme d'ouvertures d'agences se ralenti, par contre les fermetures s'intensifient. **Certaines agences ouvertes ces 4 dernières années et qui n'arrivent pas à atteindre les critères de rentabilités et de nombre de comptes (700 à 800) vont être fermées.**

Le point noir étant la DR de Strasbourg dont la rentabilité ne correspond pas aux normes de la direction. Principalement touchés la Franche Comté, le Haut Rhin, la Moselle, le Bas Rhin, la Meurthe et Moselle et les Ardennes.

Une idée nouvelle (vieille de 20 ans) pour nos responsables réseau, transformer des agences en périodiques.... Les salariés sont affectés le matin dans une agence et l'après midi dans une autre. Bonjour les conditions de travail....

Après nous avoir dépeint la situation actuelle en faisant ressortir les similitudes de celles de 1993, maintenant ils nous ressortent les mêmes remèdes ! Espérons que ces idées novatrices ne seront pas suivies des mêmes conséquences (plan de licenciements de 2.000 salariés) !

Le réseau a fait le choix de sacrifier le PNB par ces fermetures et malheureusement les emplois futurs au nom de la sacro sainte rentabilité immédiate.

Après la fraude, les différents scandales de gestion et surtout de rémunérations des dirigeants de la SG, ce que nous redoutions se réalise, **ce sont bien les salariés qui paient les erreurs et errements par des suppressions d'emplois et la dégradation de leurs conditions de travail.**

Mais où est donc le pacte social de Frédéric OUDEA !!!!!

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