

## **DISPARITION PROGRAMMEE DE SGAM**

**La crise financière a touché de plein fouet la gestion d'actifs «Asset Management» des grandes banques. Certaines ont décidé de se séparer de leur activité et d'autres recherchent des partenariats, afin de rester acteur sur ce créneau.**

La Société Générale a fait le choix d'un rapprochement avec le Crédit Agricole dans sa filiale Crédit Agricole Asset Management (CAAM). Dans cette nouvelle société CAAM détiendra 70 % des parts contre 30 % à SG.

C'est dans un contexte morose en cette année 2009 ou un grand nombre de salariés de Banque s'inquiètent sur le devenir de l'emploi que doit s'opérer le rapprochement entre les 2 entités. Ce sont un millier de salariés qui sont concernés par le rapprochement de SGAM et CAAM (Crédit Agricole Asset Management).

**Nous avons au cours d'une réunion avec des salariés de SGAM (environ 300 personnes) débattu des conditions et des garanties afin d'obtenir des engagements sociaux forts.**

Les principales revendications sont :

- Aucun licenciement contraint.
- Libre choix de reclassement au sein du groupe Société Générale.
- Transfert du contrat de travail dans la nouvelle société. Un accord devra reprendre toutes les garanties afin de préserver les droits des salariés.
- Possibilité de départs volontaires.
- Mise en place d'un comité de suivi auquel pourra faire appel un salarié s'il estime que les propositions qui lui sont faites ne sont pas convenables.
- Connaissance de tous les postes disponibles dans le groupe SG.
- Contrat de détachement pour les salariés SGAM qui rejoindront la nouvelle société CAAM/SGAM ou droit de retour à la SG.

La Direction de la Société Générale a prévu plusieurs réunions pour débattre de ces sujets.

La première réunion a eu lieu le lundi 10 mars. Lors de celle-ci les organisations syndicales CFDT, CFTC, FO et CGT ont présenté un projet d'accord de méthode qui reprend les revendications ci-dessus.

La direction semble accéder à la plupart des revendications comme aucun licenciement contraint, le transfert du contrat de travail, le droit de retour et le comité de suivi. Celle qui pose le plus de problème actuellement c'est le libre choix laissé au salarié entre le transfert vers CAAM et la reconversion SG. Pour assurer la continuité du service, le transfert de SGAM ne peut pas se faire sans le transfert parallèle des compétences. Le droit au retour s'appliquerait dans un second temps.

Lors de la prochaine réunion la direction nous présentera le projet d'accord de méthode amendé.

**Toutefois la CFDT est inquiète du sort des salariés de SGAM et leur possible reconversion à la Société Générale d'autant que de nombreux projets de réductions d'effectifs sont prévus, et que d'autres projets de restructurations et/ou réorganisations devraient voir le jour dans les prochaines semaines.**

---

## Participation – Plan d'épargne entreprise

En ces temps où l'action nage en dessous des 20 € il nous est difficile de parler du plan d'épargne entreprise tant nous sommes déprimés. La baisse est telle que pour la deuxième année, nous ne pourrions pas espérer un complément de rémunération comme nous l'avons connu les années précédentes. **C'est pourquoi la CFDT a demandé à la direction générale le versement d'une prime exceptionnelle de 1.500 € possibilité offerte par la loi du 3 décembre 2008. La direction a rejeté cette demande.**

La loi modifie aussi les règles concernant la participation, désormais, la participation bénéficie au même titre que l'intéressement de l'abondement de l'entreprise.

La CFDT a souhaité une modification de l'accord sur le plan d'épargne entreprise afin d'améliorer l'abonde-

ment sur les investissements dans des fonds diversifiés. Cette demande devrait être acceptée par la direction.

Les chiffres sont tombés concernant la participation et l'intéressement versés cette année :

- Pour la participation le montant individuel sera de : 1,0196 % des salaires bruts perçus en 2008 (effets d'absences neutralisés)
- Pour l'intéressement le montant individuel sera de : 4,8668 % des salaires bruts perçus en 2008 (effets d'absences neutralisés).

En comparant ces chiffres avec les résultats de l'entreprise, nous remarquons bien que la CFDT a bien fait d'exiger un dispositif amortisseur pour l'intéressement et la participation afin de limiter la baisse de résultats.

### *Infos diverses ... Infos diverses*

#### **PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORTS EN PROVINCE**

**Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009, la loi impose aux employeurs de prendre en charge, à hauteur de 50%, le coût lié à l'usage des transports collectifs par leurs salariés.**

Le mécanisme de prise en charge obligatoire de la moitié du coût de l'abonnement des salariés, actuellement applicable en Ile-de-France, est donc étendu à toute la France. Cette prise en charge sera également fonction du temps de travail dans l'entreprise.

La direction applique cette loi mais avec un peu de retard. Pour le mois de janvier, les salariés feront une attestation sur l'honneur. A compter de février les salariés doivent conserver les justificatifs dans l'attente du remboursement et les remettre à leur hiérarchie dès qu'elle les demande.

La direction accepte de rembourser uniquement les transports vertueux c'est-à-dire les transports en commun et les services de location de vélos. Elle refuse comme la possibilité lui est donnée, par cette loi, de prendre en charge les frais de carburants dans une limite de 200 € pour les salariés ne pouvant se déplacer autrement. La CFDT reviendra régulièrement sur ce sujet afin de faire intégrer cette possibilité qui pénalise nombre de salariés.

#### **REGIME OPTIONNEL DE LA MUTUELLE SG**

Vous avez reçu un questionnaire de la mutuelle Société Générale sur la mise en place d'un régime optionnel à adhésion facultative individuelle. Pour la CFDT, l'instauration d'un tel système est dangereuse pour notre régime obligatoire.

Nous savons tous que les dépenses de maladie vont continuer à augmenter, du fait du vieillissement de la population, du coût toujours plus élevé des nouvelles techniques de soins mais aussi du transfert continu de remboursements de l'assurance maladie vers les complémentaires santé. Notre mutuelle devra assurer ces transferts mais dans la solidarité et avec la participation financière de l'entreprise.

Un régime optionnel permettrait à la direction de refuser toute amélioration de prestation voire même abaisser le niveau actuel des prestations pour diminuer sa participation dans la mutuelle. Ces coûts étant transférés vers le régime facultatif à la charge exclusive des salariés. **L'amélioration des prestations ne peut passer que par l'amélioration du régime actuel.**

**Pour ces motifs, nous vous conseillons de répondre au questionnaire que vous êtes contre la mise en place d'un régime optionnel et dans les remarques que vous souhaitez l'amélioration des prestations de notre régime actuel.**