Cfdt:
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

LE NOUVEL OBSERV'ACTEUR

SGSS et S2E - NANTES Juillet - Août 2018 - N° 173

Dans ce numéro :

Forum des métiers	1
Ecarts salariaux	2.1
Handicap	2.2

Allez viens, je t'emmène au forum !

Les 24, 25 et 27 septembre prochain, va avoir lieu le forum des métiers de notre Etablissement.
Entre 11h30 et 14h00, vous pourrez aller à la découverte des différents métiers et services qui composent notre bâtiment.
La quasi totalité des métiers seront représentés, Sbo, Fso, Dfin, Rh, Itec,Cple, Cao, Esa, S2E...Une vingtaine de stands seront répartis sur l'ensemble des halls. Dans la salle de conférence seront diffusés les différents supports.
L'objectif majeur de cette manifestation est de favoriser la rencontre et les échanges directs avec des salariés à même d'expliquer les raisons de leur choix et de transmettre la passion qu'ils ont pour leur métier. Mais aussi apprendre à mieux se connaître pour mieux se comprendre.
Chaque entité présentera concrètement son activité, ses outils, ses interlocuteurs.
L'occasion de dédiaboliser certains secteurs ...et peut-être d'attirer des nouvelles candidatures pour leurs postes vacants ou à pourvoir.
Même si ce n'est pas l'objectif de RH, ce forum peut dynamiser la mobilité interne à Nantes.
Pour s'adapter à un monde qui change et préparer l'avenir, l'entreprise et les collaborateurs doivent s'ouvrir à toutes les cultures et être à l'écoute de toutes les opportunités en fonction des besoins des différentes entités. La mobilité permet d'accompagner l'adaptation du Groupe à son environnement et à l'évolution des métiers. C'est un moyen privilégié pour répondre aux besoins des entités , en utilisant de façon optimales les compétences en interne et cela permet ainsi aux salariés de développer leurs compétences et de construire un parcours professionnel motivant.
Le constat actuel est sans appel : beaucoup de postes à pourvoir mais peu de candidatures et dès qu'un poste «intéressant» se présente, il faut user de ses relations pour l'obtenir.
Le manque d'attractivité de certains postes et de certains services est un gros problème dans notre établissement.
Un salarié en mobilité va rechercher l'intérêt du poste mais va aussi comparer le niveau de rémunération fixe, de variable, les contingences ou permanences, l'environnement de travail (outils, ambiance de travail au sein de l'équipe...) ,et va choisir celui qui obtient le plus de points positifs.
Alors, en conclusion, prenez le temps de découvrir l'ensemble des métiers présents dans notre établissement et faites le bon choix pour votre carrière.



Pour la CFDT, la mobilité fonctionnelle est une richesse pour le salarié tout autant que pour l'entreprise. Nous avons la chance de pouvoir le faire, n'hésitez pas !

Le mois d'août est traditionnellement calme dans notre Etablissement. Les grosses saisons d'activités sont passées.

Les routes sont fluides. Les transports en commun moins bondés. Le parking est à moitié vide. Plus besoin d'aller se garer au centre commerciale d'à côté après 9:10. C'est top !

Dans quelques jours, tout le monde va reprendre le chemin du boulot et de l'école. Chaque année, nous sommes de plus en plus nombreux sur la métropole nantaise et donc sur les routes et transports publics.

Pourquoi ne pas opter pour le vélo, avec ou sans assistance ?

La loi de transition énergétique a créé l'indemnité kilométrique vélo (IKV) qui permet à l'employeur depuis février 2016, de verser 25 centimes d'euros du kilomètres dans la limite de 200€/an pour les trajets domicile-travail. C'est exonéré de charges sociales et non imposables.

La CFDT a demandé que ce soit appliqué au sein de Société Générale mais ce n'est pas prévu. L'application de la loi est facultative…

Facultative...la réfection du garage ne va plus l'être longtemps tant il prend l'eau les jours de pluie et tant il devient compliqué de trouver une place. Mais rassurez-vous, c'est budgétisé pour 2019...mais pas encore validé par le propriétaire...Société Générale.

Vous ne devrez donc compter que sur vous-même pour vous motiver. Si vous le pouvez, n'hésitez pas. Cela fait du bien au corps, à la tête et à la planète .

Nathalie COUCHELLOU
Déléguée Syndicale CFDT

Clin d'œil de l'été

Une ouverture de l'atrium rez-de-chaussée vers l'extérieur ? Mais c'est quoi, ces travaux ? Les rumeurs vont bon train... Le prochain garage à vélo ? Une piscine pour notre bien être ? Un accès pour une entreprise externe ? … Non, juste le réaménagement du plateau avec beaucoup de gravas à évacuer.

Le chiffre du mois : 01/08

1er août : c'est le jour où l'humanité a épuisé les ressources que la nature est capable de renouveler en une année.

Lente résorption des écarts salariaux

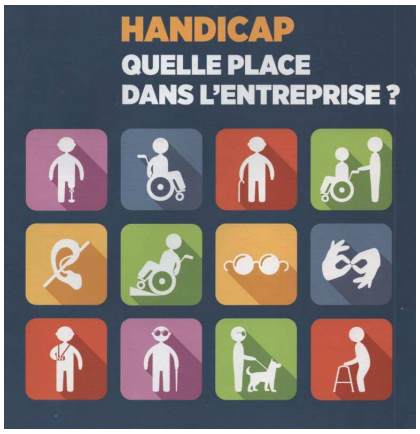
Comme pour 2017, cette année un budget de 1,7 millions d'euros a été défini pour la revue de situation des salariés au sein de Société Générale.
En 2017 la situation de 823 salariés a été revue avec une attention particulière au niveau IJK (62% des révisés).
Pour 2018 il y a eu 815 salariés ciblés avec la même attention pour les niveaux IJK (65% des révisés). La révision moyenne est de 2476 euros et sera versée sur le salaire de juillet avec valeur rétroactive à avril.
Ces révisions ne se substituent pas aux augmentations attribuées dans le cadre de l'examen annuel des situations….ne peuvent par ailleurs servir de justification à une baisse de la rémunération variable (article 6.3 de l'accord égalité pro).



Si vous faites partie des femmes qui ont été régularisées, sachez que vous n'avez pas à dire merci à votre hiérarchie mais plutôt à ceux qui militent pour l'égalité professionnelle.
Cette augmentation de juillet n'est qu'un juste rattrapage de vos années de discrimination.
A SGSS Nantes, 20 dossiers ont été remontés à DRHG, ils ont tous été retenus : 17 SGSS et 3 ITEC ; 5 TMB et 15 Cadres.
Il y avait 150 dossiers en écart sur la liste de départ en 2017, 130 en 2018, La situation s'améliore…
La Direction locale n'a pas le budget pour régulariser tout le monde.
Cette enveloppe est discutée chaque année au moment des négociations sur les salaires. Rien n'est acquis, ni son existence, ni son montant.
C'est pourquoi, la CFDT rappelle régulièrement à la Direction que l'égalité réelle, c'est la loi .
C'est en maintenant la pression que nous obtenons. Rien n'est acquis, même quand c'est écrit dans les textes.
N'hésitez pas à nous contacter pour étudier votre dossier en cas de doute.

Handicap dans l'entreprise

Quelques 5,7 millions de personnes en âge de travailler ont un handicap. Parmi elles, 2,7 millions bénéficient de la reconnaissance administrative d'un handicap, ce qui représente 6,6% de la population active.
500 000 personnes handicapées sont inscrites à Pôle emploi. Leur taux de chômage est deux fois supérieur à la moyenne nationale
Malgré l'instauration d'une obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés, en 1987 dans les entreprises privées puis en 2005 dans la fonction publique, les personnes handicapées éprouvent de fortes difficultés d'insertion professionnelle.



L'un des plus grands freins à l'intégration des personnes en situation de handicap dans l'entreprise, ce sont les préjugés souvent infondés des recruteurs et des salariés sur les sujets de handicap.
Recruter une personne handicapée ne signifie pas forcément un lot de contraintes insurmontables. Sur la productivité c'est la même chose : ce n'est pas le handicap qui détermine la productivité d'un individu, mais sa formation, son intégration dans l'équipe, sa détermination…
Le nombre de salariés dans l'établissement est en baisse constante : 43 en 2017, 48 en 2016, 54 en 2015.
Le bilan social de Société Générale nous montre que nationalement la tendance est inverse.
En 2017, la SG a embauché 40 salariés dont uniquement 16 en CDI, 13 alternants et 11 CDD. 65 % l'ont été dans le réseau. (54,8 % au niveau BAC – 19,3 % BAC +2 – 9,67 % BAC + 3/4 – 16,12 % BAC + 5). Son taux d'emploi ne cesse d'augmenter.
Pourquoi SGSS Nantes n'est pas dans la même tendance ?
Serions-nous moins impliqués dans la politique RSE de Société Générale ?
La CFDT a toujours porté ce sujet dans les instances locales. Pour nous, un établissement aussi important que le notre doit participer activement à l'inclusion de travailleurs handicapés.
Le maintien dans l'emploi par la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et le recours a des entreprises du secteur adapté ne doivent pas être les seules solutions pour remplir notre obligation légale.
« La diversité dans une entreprise est une véritable richesse sociale et économique, prouvons-le collectivement » indiquait la ministre du travail dans le document *« L'empLoi des travailleurs handicapés : tous concernés, tous mobiLisés »* de juin 2018

Une réaction, une question, une suggestion, n'hésitez pas, contactez-nous via cfdt.sgnantes@gmail.com

Numéro rédigé par Nathalie COUCHELLOU, Nathalie MOURRAIN