



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

# LE NOUVEL OBSERV'ACTEUR

SGSS et S2E - NANTES Février 2019 - N° 178

Dans ce numéro :	
Index de l'égalité F 1 H	1
Les ASC au CSE	2.1
Le grand débat	2.2

## L'index de l'égalité femmes hommes

Théoriquement, les employeurs sont tenus, depuis 1972, « d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ». Dans les faits, les femmes restent moins bien payées de 9 % en moyenne, en tenant compte des différences de tranche d'âge, de type de contrat, de temps de travail, de secteur d'activité et de taille d'entreprise.

Un dialogue fructueux entre le gouvernement, les organisations patronales et syndicales, a abouti à la loi Liberté qui permet de choisir son avenir professionnel. Les entreprises ont désormais l'obligation de mesurer les écarts salariaux et de les corriger dans un délai de 3 ans grâce à l'Index de l'égalité femmes hommes.

Cet outil aboutira, concrètement, à donner une note aux employeurs, en fonction de leurs efforts pour combler les disparités salariales injustifiées, promouvoir les femmes autant que les hommes, veiller à ce que celles-ci figurent parmi les dix plus

hautes rémunérations de la société, etc. Cet index devra ensuite être publié sur le site internet des entreprises, qui disposeront de trois ans pour prendre des mesures correctives pour réduire les disparités salariales. Celles qui n'auront pas corrigé le tir s'exposeront à des sanctions.

Le calendrier du 01/03/2019 au 01/03/2023 prendra en considération la taille des sociétés. Celles de plus de 1 000 salariés devront communiquer dès le 1er mars 2019 et les premières pénalités financières s'appliqueront dès 2022.

Selon la CFDT, ce nouveau dispositif ne

résoudra pas toutes les discriminations salariales entre les femmes et les hommes, mais il constitue une avancée notable. L'index sera défini selon des indicateurs qui serviront à mesurer : les écarts de rémunération de base et variable, avec primes individuelles, les écarts de répartition des augmentations individuelles, les écarts de répartition des promotions, le pourcentage de salariées augmentées à leur retour de maternité, le nombre de femmes et d'hommes dans les 10 plus hautes rémunérations. L'index étant coté sur 100 points, l'entreprise est soumise à des pénalités pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale en deçà de 75 points.

Cet index est un gage de transparence de ce qui se passe dans une entreprise. L'obligation de transparence obtenue par la CFDT permettra aux équipes syndicales et aux élus des CSE de faire pression sur les employeurs afin d'éradiquer enfin les écarts de salaires inexplicables entre les femmes et les hommes. Cela permettra de mesurer, au-delà

des inégalités salariales, les inégalités de carrières et de parcours professionnels entre les femmes et les hommes.

Passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultats, représente une évolution majeure dans la façon d'aborder la question de l'égalité femmes-hommes pour la CFDT. Le premier indicateur de l'index compare les rémunérations globales, y compris bonus, primes variables, etc., et non plus seulement le salaire de base. L'index vise aussi à mesurer et corriger les effets des congés maternité sur la rémunération et la carrière des femmes.



Comme beaucoup d'entre vous, j'ai assisté à la Road Map SGSS le 25 février présenté par le nouveau Directeur de SGSS, David ABITBOL.

Un discours cash, qui bouscule et qui se confronte à la réalité de notre quotidien : il faut restaurer la compétitivité, créer plus de valeur avec le même budget, augmenter la satisfaction client. Il faudra être en rupture, transformer, utiliser les ressources en interne, former les salariés sur leur responsabilité, augmenter l'engagement... Tant de choses pour cette année 2019 !

J'aurais aimé qu'il rappelle le chemin que nous avons déjà parcouru en matière d'optimisation. Oui comme il a dit : « il y a de la richesse » mais il faut aussi faire en sorte de la préserver. Les marges de manœuvre sont quasi inexistantes aujourd'hui sans empiéter sur la qualité de nos prestations et de nos conditions de vie au travail.

J'aurais aimé qu'il souligne que dans la communication financière des résultats 2018 du Groupe, 4 mots apparaissent concernant notre activité : **Métier Titres revenus stables**. C'est une véritable performance dans l'environnement bancaire actuel si compliqué. Certes, rien n'est acquis mais cela méritait des encouragements.

L'annonce du nouveau plan d'économie qui touche notre pilier GBIS inquiète, attention de ne pas rajouter trop d'instabilité.

Nathalie COUCHELLOU  
Déléguée Syndicale CFDT

NOA d'honneur



Le chiffre du mois : 85

A l'efficacité de la politique Société Générale en matière d'égalité professionnelle, qui malgré des accords et des enveloppes de résorption des écarts depuis 2005, n'obtient que 85 au résultat de l'index.

Résultat du calcul de l'index pour Société Générale paru le 1<sup>er</sup> mars

## Les activités sociales et culturelles du CSE

### Le nouveau Comité Social et Economique et les Activités Sociales et Culturelles

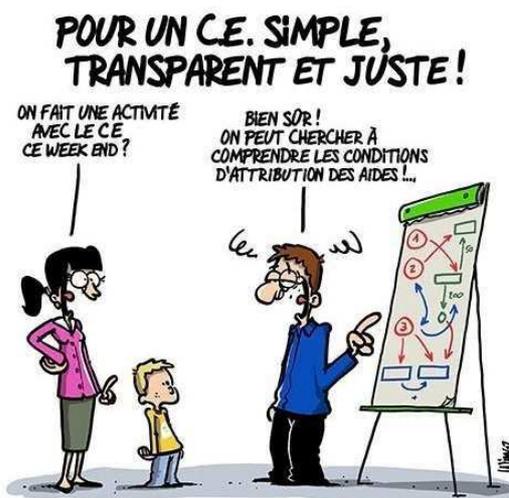
Dans le cadre des prochaines élections en novembre prochain, l'équipe CFDT travaille depuis quelques temps sur son projet de gestion des Activités Sociales et Culturelles du nouveau Comité Social et Economique.

Notre souhait est de vous proposer une offre en phase avec vos besoins et vos envies.

Quoi de mieux dans ce cas, que de vous donner la parole. C'est pour cette raison que nous allons dans les prochains jours vous diffuser un questionnaire permettant de recueillir votre avis sur la gestion actuelle et future des Activités Sociales et Culturelles.

Ce questionnaire sera accompagné d'un bilan chiffré de l'utilisation du budget des activités sociales et culturelles par l'équipe SNB en

charge actuellement des offres du CE. Cette étude devrait vous permettre de comprendre comment sont répartis aujourd'hui les fonds entre les différentes commissions (vacances, culture, enfance, sport et solidarité) et quels montants sont distribués entre les types d'offres au sein d'une même commission.



Avec ce questionnaire, vous pourrez nous faire savoir, ce qui à votre avis, doit être conservé, ce qui doit être aménagé et ce qui doit être supprimé.

Vous pourrez également compléter ce questionnaire en nous adressant vos souhaits sur de nouvelles prestations. Nous nous engageons à étudier toute nouvelle proposition. Après dépouillement, les résultats de ce questionnaire vous seront communiqués en toute transparence dès que possible.

**Nous comptons sur votre participation, si vous voulez des offres appropriées et conformes à vos envies, répondez au questionnaire. Ensemble, construisons un projet ambitieux et concret répondant aux besoins de tous les salariés.**

L'équipe CFDT vous remercie par avance pour votre participation.

## Le grand débat national

À l'initiative du Président de la République, le Gouvernement a engagé un Grand Débat National permettant à toutes et tous de débattre sur 4 grandes thématiques : **La transition écologique, la fiscalité et les dépenses publiques, la démocratie et la citoyenneté, l'organisation de l'État et des services publics.**

Vous pouvez y contribuer en participant à des réunions d'initiatives locales, des conférences citoyennes régionales, en inscrivant vos idées sur des cahiers de doléances dans vos mairies ou [en contribuant en ligne](#) jusqu'au 15 mars.

La CFDT qui prône le dialogue et la démocratie s'inscrit dans ce grand débat en le prenant comme un espace d'expression. Elle n'est pas coorganisateur comme certains pourraient s'empresse de le penser, mais en tant qu'organisation syndicale citoyenne et ancrée dans les territoires,

elle encourage les salariés à saisir cette occasion de s'exprimer et de devenir citoyen-acteur.



La CFDT a également organisé dans les régions des réunions en rajoutant une thématique absente, le pouvoir d'achat.

Quelle peut être l'issue de ce grand débat ? Marylise Léon, secrétaire adjointe de la CFDT répond :

*Le débat est imaginé afin que chacun puisse formuler des propositions. Ensuite, il faut absolument de la délibération collective pour les mettre en œuvre. À la fin des débats, le gou-*

*vernement doit rassembler tous les acteurs de la société civile autour d'un « Grenelle du pouvoir de vivre » : les associations, les mouvements de jeunesse, les organisations syndicales et patronales... Nous devons nous donner des objectifs communs. Si le gouvernement reste dans une position très verticale en décidant seul ce qui peut ou ne peut pas être appliqué, ce sera un échec.*

Deux Français sur trois (64%) restent sceptiques sur l'utilité de ce grand débat.

Effectivement, donner la parole et rien en faire, aboutirait à de la frustration et du négatif.

La CFDT prendra ses responsabilités de 1<sup>ère</sup> organisation syndicale et revendiquera son *grenelle du pouvoir de vivre* pour obtenir des actions concrètes issues de ces échanges.

Une réaction, une question, une suggestion, n'hésitez pas, contactez-nous via [cfdt.sgnantes@gmail.com](mailto:cfdt.sgnantes@gmail.com)