

Cfdt:

SOCIÉTÉ GÉNÉRALE

Services centraux
parisiens

cfdt-sg.fr

ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2019

La CFDT 1^{er} syndicat en France

**NUMÉRO 1 dans le privé, la Banque &
l'Assurance, chez les cadres**



Du jeudi 11 avril au jeudi 18 avril

Pour une banque **innovante**,
responsable économiquement et socialement,
reconnaissante de ses salariés,

Choisissez des délégués **constructifs** et **représentatifs**,

VOTEZ CFDT !

CFDT SG

Services centraux
parisiens

La Défense :
Espace 21/2
(32, place Ronde)
01 42 14 31 18

Val de Fontenay :
Cristallia 00.024
(Périval)
01 42 14 05 37

cfdt.sg.centraux@gmail.com

1. Un dialogue social constructif

En 2019, les Délégations du Personnel, les CHSCT et le Comité d'Établissement sont remplacés par le Comité Social et Économique (CSE) qui a les mêmes missions avec 3 à 4 fois moins de délégués. Il est donc primordial d'**élire des représentants efficaces et réalistes**.

Fin 2018, **la CFDT est devenue le 1^{er} syndicat en France** tous secteurs confondus. Nous étions déjà 1^{er} dans la Banque & l'Assurance et chez les cadres. Ce n'est pas un hasard. Nos approches **participatives et constructives** correspondent exactement à ce qui est attendu de délégués représentatifs de leurs collègues.

Des délégués CFDT qui vous représenteront réellement pour une banque responsable économiquement et socialement, reconnaisante de ses salariés

Les employeurs ont pour obligation d'**informer ou de consulter les représentants du personnel** au CSE. Les **propositions** que nous formulons et les **avis** que nous rendons s'appuient sur :

- la force et la richesse de **la CFDT** : nous échangeons et débattons entre professionnels de la banque, experts, universitaires, associatifs, économistes et intellectuels ;
- **nos expériences opérationnelles** : nous partageons notre temps professionnel entre nos postes de travail et nos mandats ;
- les **points de vue de l'ensemble des collègues** : avant tout, nous vous représentons et sommes à votre écoute quotidiennement.

Nous **négociions et œuvrons** en particulier **pour une banque qui** :

- progresse vers plus d'**équité** : assure l'**égalité femmes/hommes**, respecte les « **séniors** », rattrape **les salaires** des embauchés en temps de crise ou les injustices individuelles ... ;
- rétablit un management **participatif** : restaure l'**autonomie** et la **responsabilité** de nos postes (budgets, délais, recrutement ...) et l'**esprit d'équipe** (déléguer, faire progresser ...) ;
- **reconnait** la contribution de tous aux résultats et établit une **politique salariale** aux critères plus **transparentes** et plus **justes** ;
- restructure autrement : **anticipe** pour **reconvertir**, négocie sincèrement des mesures d'**accompagnements**, développe la **formation** et améliore les **mobilités** ;
- assume ses **responsabilités sociales et environnementales** : respecte les accords d'entreprise et les réglementations, lutte contre le harcèlement et les discriminations ;
- participe à la préservation de l'**environnement** : **amplifie** les opportunités offertes par le secteur du développement durable et **harmonise** ses équipements vers le haut ... ;
- assure sa pérennité : **renforce** ses fonds propres, **investit, innove, se développe**, redevient un **rouage réel de l'économie**, se fait respecter du monde de la finance à court terme.



En 2018, les stress de l'ABE et le paiement d'une amende de 1,5 M€ montrent l'urgence de réorienter une partie des dividendes vers le renfort des fonds propres, les investissements, une meilleure équité salariale, tout en respectant les règles.

Thierry, ITIM, Moyens de paiements SEPA



Il faut promouvoir le financement des secteurs innovants de l'économie verte, abandonner progressivement celui des énergies fossiles, et améliorer notre environnement de travail (tri sélectif, mobilier, qualité de l'air ...).

Alain, ITEC, Conformité



La carrière des plus de 45/50 ans est à repenser, en particulier les promotions et la reconnaissance dans le contexte de parcours « plus horizontaux et agiles ».

Michel, RESG, Service aux agences



Les promotions doivent être adaptées pour mieux correspondre aux parcours et compétences de chacun, que ce soit par le « latéralat », Passerel'E, le cursus cadre, ou pour d'autres niveaux.

Jean, ITIM, Secrétariat général

2. Des activités sociales et culturelles pour tous

La **CFDT** est cogestionnaire du CSE Central du groupe SG. En votant aussi pour la **CFDT** au CSE des Centraux parisiens, cela nous permettra de proposer une **offre plus cohérente et complémentaire** qui répondra mieux **aux souhaits de chacun**.

Plus d'autonomie et une meilleure répartition pour tous

Nous entendons les souhaits de rééquilibrer les prestations du CSE. En votant pour nous, c'est opter, entre autres, pour :

- la mise en place de **chèques vacances** et de **chèques culture** ;
- **la participation aux frais de locations** ou de **colonies de vacances** ;
- **des subventions aux accompagnants** qui permettent aux célibataires, familles monoparentales, ..., de mieux profiter des voyages ou des parcs d'attractions ;
- le remboursement selon un plafond annuel de tout ou partie du **prix des places de concert ou de spectacle** librement choisies ou revenir à une **sélection de spectacles variés** pour bénéficier de bien **meilleures réductions** que sur Meyclub ;
- rétablir les **subventions pour le sport**, tous les clubs et associations n'acceptant pas encore les chèques sports et faire le **bilan des offres de places de cinéma** ;
- faire bénéficier **toutes les familles des mêmes droits**, qu'elles soient sans enfants, ou quel que soit l'âge des enfants.

Pour une gestion responsable, participative et transparente

Une optimisation des dépenses et subventions assureront un **meilleur financement**. Par exemple, en travaillant en **synergie du CSE central**, ou en permettant de choisir entre l'envoi à domicile de bons cadeaux et une **cagnotte dématérialisée et des codes de remise** dans les grandes enseignes (et leurs sites internet). Plus tard, cette tirelire généralisée permettra **à chacun de choisir ses prestations (chèques vacances, cadeaux, places de cinéma ...)**.

Nous accorder votre confiance, c'est également nous renforcer pour mettre en place :

- une **consultation** de l'ensemble des collègues en début de mandat ;
- des **referendums avant de modifier ou supprimer** des prestations importantes ;
- un **suivi des offres** (utilisation, qualité, retour des collègues, etc.) ;
- des **bilans** effectués et diffusés largement tout au long de la mandature ;
- des **décisions collégiales**, un « bureau » de 3 ou 4 « élus » ne doit pas décider pour tous les représentants qui, au minimum, doivent être tenus informés ;
- des **concours ou loteries** destinés à l'ensemble des collègues pour faire gagner les avantages et billets que procurent souvent les fournisseurs aux acheteurs du CE.



Les parcours doivent être améliorés pour faciliter les passerelles entre métiers. Bien sûr, un gros effort est à faire concernant le positionnement des femmes dans l'entreprise.
Valérie, GTPS, Monétique carte affaire



Responsable d'équipe, j'ai vu que notre vision sociale et humaniste est bien perçue par les managers que nous rencontrons. Pour faire ce programme, je me suis aussi appuyé sur mon réseau dans l'assurance.
Stéphane, ITIM, Risque de crédit



Chez SGCF, j'ai mis en place les chèques vacances. Les offres d'un grand CSE comme celui des Centraux parisiens doivent être personnalisées.
Stéphane, SEGL, Juridique international



En complément de la GPEC, les comités de carrière doivent permettre d'anticiper les mobilités individuelles. Le recours aux missions doit être encadré pour en limiter le nombre et la durée.
Said, ITIM, Gestion de la relation clientèle

3. Des représentants de proximité toujours à vos côtés

Dans un contexte d'individualisation des parcours RH aux règles changeantes et peu claires, seuls des représentants formés, intègres, à l'écoute de chacun et représentatifs de tous, peuvent **conseiller efficacement et défendre réellement**.

En 2019, les représentants de proximité remplacent les délégations du personnel qui remontaient à 1936. Ils seront nommés par les organisations syndicales en fonction de leurs résultats électoraux. Ils ne sont donc pas nécessairement inscrits sur les listes de candidats. En votant pour le CSE, **vous élisez aussi indirectement vos nouveaux représentants**.

Les représentants CFDT à vos côtés quotidiennement pour répondre totalement à vos besoins

Mobilité, salaire, promotion, PDP, temps partiel, télétravail, retour de congés maternité, résolution de conflit, etc. : les collègues que nous avons renseignés, conseillés, aidés, et défendus peuvent en témoigner, nous proposons les **solutions les plus adaptées**, et toujours en privilégiant **le dialogue**.

Nos questions et réclamations posées en réunions de délégation du personnel ou relayées en CHSCT et au CE ont permis de **clarifier de nombreux points**. Il en sera de même au CSE.

Une équipe formée, à l'écoute, pour proposer les solutions les plus efficaces

Au-delà des questions simples, **nous vous conseillons et vous assistons** pour reformuler vos PDP, obtenir une augmentation, argumenter une demande de promotion ou une mobilité, rétablir une injustice. **Nous vous soutenons et vous défendons** contre le harcèlement sous toutes ces formes, mais aussi lors de procédures de licenciements ...

Nos principes démocratiques et participatifs, nos parcours opérationnels, l'exercice de nos précédents mandats, nous permettent d'obtenir **les meilleurs résultats**. Nous nous appuyons sur nos centres de formations, nos réseaux syndicaux et professionnels. Nous avons recours quand il le faut à la médecine du travail, aux Prud'hommes et à l'inspection du travail. De l'assistance discrète à l'intervention au plus haut niveau de la hiérarchie et de la RH, soutenus par notre délégation nationale, nous sommes **écoutés et respectés**.

Et c'est toujours **ensemble** que nous bâtissons les plans d'actions que **vous validez**. Nous prenons le temps de vous expliquer les tenants et aboutissants, les avantages et les contraintes. A chaque étape **vous conservez le choix et la décision d'agir** et de nous faire intervenir. Nous n'oublions pas que **notre rôle est de vous aider et de vous assister au quotidien**, pas de faire du bruit !



Que ce soit pour les augmentations de salaire ou les PDP, l'absence de règles ou leur non-respect est source d'injustice. Se faire conseiller avant les entretiens individuels est devenu une nécessité.
Eric, ITIM, Moyens de paiements classiques



Pour être plus efficaces, nous suivons des formations et résolvons en équipe les problèmes rencontrés par les collègues.
Deborah, BDDF, GRC, produits



Nos parcours opérationnels de managers ou de responsables d'équipes contribuent aussi à la pertinence de nos conseils.
Thierry, ITIM, Echanges interbancaires



J'ai coordonné un CHSCT pour éviter le licenciement injustifié d'un collègue. Il a pu reprendre normalement ses fonctions.
Marc, RESG, Badges