LA TRIBUNE DES CADRES

Avril 2017 N.28

SOMMAIRE

Page 1 : Edito
Page 2 : Un premier pas et depuis ?
Page 2 : Notre travail et leur rémunération
Page 3 : #BDDF
Page 3 : Libérés...délivrés ?
Page 4 : D'adhérent à militant

CFDT Société Générale
32, place Ronde
92972 Paris La Défense cedex
Tél : 01 42 14 41 18
Fax : 01 42 14 93 77

delegation-nationale@cfdt-sg.fr

www.cfdt-sg.fr

Date de parution :
Avril 2017
Date de rédaction :
Mars 2017

Au détour d'un article de presse des Echos annonçant l'arrivée de Didier Valet, actuel directeur de GBIS, à l'état-major de la SG, nous apprenons qu'un nouveau plan stratégique 2017/2020 sera connu dans les tout prochains mois et que SG veut se doter d'une organisation plus « agile ».

Quels sont les axes majeurs des précédents plans ?
Economie et réduction des coûts.
Comment cela s'est-il traduit ?
Diminution des effectifs, gel des rémunérations et des budgets.

Pouvons-nous encore accepter les mêmes recettes ?

Avons-nous encore des marges de manœuvre ?
Les équipes peuvent-elles encore subir des restrictions sans que cela nuise à leur santé ? Ont-elles digéré les précédents plans ?

Nous savons tous que la rentabilité du secteur bancaire n'est plus celle des années précédentes, qu'il faut modifier notre modèle, que nos métiers changent.

Nos dirigeants ont-ils modéré leur rémunération pour autant ? La part du bénéfice distribué aux actionnaires a-t-elle diminué ? La richesse produite a-t-elle été investie dans de nouveaux outils ?

Pouvons-nous dire aujourd'hui que nous n'avons pas les moyens de mettre en place la qualité de vie au travail telle qu'elle est décrite dans l'accord signé le 30 mars 2015 ?

N'est-il pas temps de dire stop ?

Un premier pas et depuis ?

Le 30 mars 2015, la CFDT signait l'accord sur les conditions de vie au travail avec beaucoup d'espoir. Qui peut dire aujourd'hui qu'il a vu sa qualité de vie au travail (QVT) améliorée durant cette période ? Les 5000 télétravailleurs certainement mais c'est suite à l'accord sur le télétravail.

Et pourtant, dans l'accord il est écrit :
« L'organisation du travail contribue à l'efficacité collective. Elle doit tenir compte de la diversité des tâches, de l'enrichissement du contenu du travail et de la charge de travail. Elle doit également permettre aux salariés de comprendre le sens et les enjeux de leur travail et d'agir sur celui-ci à travers la maîtrise de ses composantes ».

Et pourtant, au séminaire des correspondants QVT du 25 janvier, il s'est dit :
« La QVT est une source pour la performance …la performance est une ressource pour la QVT».
« Il n'y a pas de bien être sans bien faire. Il n'y a pas de qualité de vie au travail sans qualité du travail».

Et pourtant, au quotidien il se vit :
« de plus en plus de collègues terminent leurs semaines de travail épuisés et stressés ». « La pression sur les objectifs est journalière et ce, dès le 1er janvier ». « nous n'avons plus le temps de faire de la qualité, et à la fois ce n'est plus ce que l'on nous demande »

Nous devons tous réagir pour que ce qui s'écrit et se dit deviennent réalité dans notre quotidien.

Notre travail pour leur rémunération

Pour la 5ème année consécutive, il n'y aura pas d'augmentation collective. **La Direction persiste !**

Pour 2016, l'enveloppe des parts variables baisse de 15% à 20 %. **La Direction innove !**

Dans ses déclarations annuelles à l'occasion de la publication des résultats, Oudéa nous rappelle que le Groupe réalise de bonnes performances. Il nous remercie pour notre mobilisation et notre engagement.

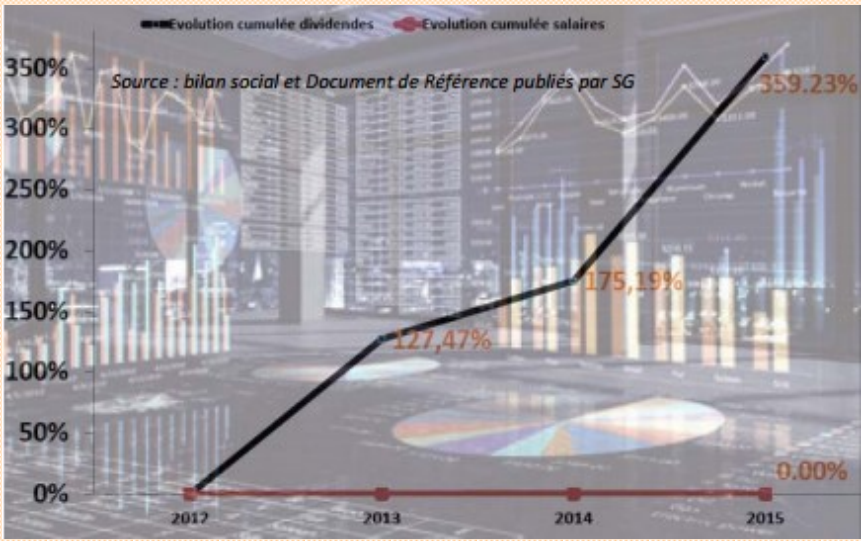
Le Groupe prospère donc grâce à notre travail et à notre investissement quotidien.

C'est pourquoi, la CFDT est scandalisée, alors que SG vient d'annoncer un bénéfice net de 3,9 milliards € pour 2016, que la Direction vous néglige en se montrant systématiquement fermée à toutes nos demandes d'augmentations salariales…

Qu'elle vous ignore en profitant de l'absence d'un front syndical uni pour défendre votre travail et sa juste reconnaissance. Que vous donniez le maximum de vous-même…sans être gratifié pour autant, votre valeur ajoutée n'étant pas considérée.

Evolutions des sommes versées entre 2012 et 2015

- L'enveloppe des dividendes à augmenté de 360 %
- Celle des salaires a stagné.



RESEAU

#BDDF

La Direction de BDDF a basculé dans le 21ème siècle : l'ère du numérique et des réseaux sociaux et elle le montre :

#Client2020, #MonJob2020, #Leader2020, #Manager2020, #MaMobilité2020, les hashtags fleurissent à tout va.

Elle adopte le vocabulaire moderne et tendance : la « co-construction », « l'agilité » et tout ça avec « bienveillance ».

Mais qu'en est-il aujourd'hui sur le terrain ?

La charge de travail n'est plus tenable, elle ne laisse plus la place à la qualité client, l'outil de travail n'est pas performant, les reporting et indicateurs sont omniprésents sur le pilotage de l'activité. La pression est journalière, il n'existe plus d'autonomie et de marge de manœuvre, les managers de proximité sont submergés.

Alors les salariés aussi aimeraient bien basculer dans le 21ème siècle pour leurs outils, leur management et pouvoir de nouveau faire de la qualité client,...

Ils ont tous hâte de connaitre un environnement de travail meilleur.

CENTRAUX

Libérés...délivrés ?

C'est une véritable révolution qui va toucher prochainement les centraux parisiens avec la mise en place annoncée de "l'*entreprise libérée*".

De quoi parle-t-on ?

Le constat de base de cette nouvelle organisation du travail repose sur l'idée que les salariés seraient démotivés et freinés dans leur capacité d'innovation.

Les causes ? la bureaucratie, les contrôles et les reporting.

Il faudrait donc les libérer de ces carcans pour favoriser leur engagement et l'esprit d'innovation.

Concrètement, cela passe par la suppression au maximum de la pression hiérarchique, des reporting et autres processus de contrôle.

Autonomes et responsabilisés, les salariés s'organisent ainsi ensemble pour atteindre l'objectif défini en amont. Le manager retrouve son rôle d'accompagnement, d'animateur et non plus de « gestionnaire d'indicateurs».

D'ailleurs, "l'entreprise libérée" devrait, nous dit-on, s'accompagner d'un « droit à l'erreur ».

Qui serait concerné ?

La mise en place de « l'entreprise libérée » peut avoir du sens pour les équipes au cœur de la transformation digitale, les équipes informatiques ou celles qui ont en charge l'innovation mais probablement pas celles de la filière juridique ou conformité, par exemple.

Quoi qu'il en soit, la CFDT demande que les partenaires sociaux soient associés à cette démarche et qu'un bilan soit réalisé afin d'en mesurer les effets sur les salariés.

Nous y voyons également l'aveu par la Direction qu'elle a, ces dernières années, engendré davantage de démotivation des salariés à force de réorganisations successives et d'absence de récompense financière. De là à dire qu'elle essaye aujourd'hui de relever la barre avec un concept plutôt flou….

Nous souhaitons que cette revue soit la vôtre.

Si vous voulez réagir à ces articles, si vous vous retrouvez dans ces écrits,

interpelez nous :

Delegation-nationale@cfdt-sg.fr

Vous pouvez adhérer directement en ligne sur notre site cfdt-sg.fr C'est simple, rapide et confidentiel

Toutes nos informations sur notre site internet :

Cfdt-sg.fr

www.cfdt-sg.fr

D'adhérent à militant

Être adhérent, c'est soutenir l'action des élus de proximité, de la structure syndicale nationale CFDT et de l'existence même des syndicats.

Être militant, c'est être un adhérent décidé à s'investir pour défendre l'égalité de traitement pour tous et donc lutter contre les injustices. Il milite pour faire respecter et progresser les droits dans l'entreprise pour de bonnes conditions de travail. S'engager, c'est devenir acteur de la vie de son entreprise, c'est prendre des responsabilités dans un cadre collectif.

L'engagement n'est pas synonyme de sacerdoce. C'est l'envie qui doit être le moteur principal.

On peut ainsi devenir militant en s'impliquant au sein du Comité d'établissement, du CHSCT ou comme Délégué du Personnel.

Certains pourront élargir leur périmètre en œuvrant au sein des commissions du CCE, du collectif CFDT SG ou localement auprès des instances interprofessionnelles de la CFDT.

Devenir représentant des salariés sous étiquette CFDT, c'est s'engager à être à l'écoute des salariés, être actif dans son mandat et participer au collectif.

Nous sommes plusieurs à reconnaître que notre parcours syndical nous a permis de développer une multitude de compétences que notre métier ne nous aurait pas offert. Ces compétences nous permettront de rebondir professionnellement en fin de mandat.

Certes, nous rencontrons des difficultés, car nous ne sommes pas des juristes de droit social, nous n'avons pas un pouvoir immense face à la Direction, nous sommes chahutés par les salariés eux-mêmes mais cela nous fait progresser un peu plus chaque jour et cela reste une belle aventure humaine et une expérience enrichissante.

A la CFDT, nous avons la chance de bénéficier de formations pour appréhender nos mandats mais surtout nous bénéficions du partage de l'expérience des élus déjà en poste et du soutien de la dynamique de la CFDT SG.

Les prochaines élections auront lieu fin 2017 pour beaucoup d'entre vous : CRCM de Lille et Nanterre, PSC de Nice et Saint Quentin, les DEC d'Ile de France avec Paris Bourse, Champs Elysées, Croix Rouge, Courbevoie, Saint-Michel, Saint-Denis ...mais aussi Annecy et Cannes.

Nous souhaitons un collectif représentatif de la population pour mieux la représenter et ce, en terme de mixité femmes/hommes, de catégorie TMB/cadre, de métier et d'entité. Nos différences doivent être notre richesse.

Si vous avez envie de faire vivre le syndicalisme CFDT dans notre entreprise, rejoignez nous dès maintenant.