



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

LE NOUVEL OBSERV'ACTEUR

SGSS et S2E - NANTES

Décembre 2017 - N° 166

Dans ce numéro :	
Transform to grow	1
Parcours rémunérations	2.1
NAO	2.2

Transform to grow

Annoncé dès le début de l'année, le plan stratégique 2018/2020 de Société Générale a été dévoilé à l'Investor Day le 28 novembre, devant un parterre d'investisseurs institutionnels, d'agences de notation et de brokers. Si certains avaient encore des doutes, ce plan stratégique est bien, avant tout, fait pour eux et ainsi satisfaire les marchés et les actionnaires.

De ce côté-là, on peut dire que Frédéric Oudéa a fait un bide car les annonces ont laissé les marchés de marbre avec une hausse du titre de seulement 0,6%. Peut-être un projet trop ambitieux pour être crédible dans le contexte ?



« *Soucieuse d'un dialogue social de qualité et respectueuse des salariés et des partenaires sociaux* », la Direction a informé **la veille** :

- Les organisations syndicales vers 17h30 après la clôture des marchés, alors que les nouvelles lois sur le dialogue social obligent les entreprises à **consulter** le Comité d'Entreprise sur la stratégie chaque année et non pas juste avant les journalistes.

- Les salariés par un mail à 22h46. La CFDT rappelle à cette occasion, l'existence de la charte des 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie signée par l'ensemble des Directions sur les items : exemplarité des managers ; respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle et du bon usage des e-mails.

Ça, c'était pour la forme.

Sur le fond, Frédéric Oudéa annonce son 4ème plan d'économies depuis 2012 et le

plus important financièrement avec un objectif d'1,1 milliard d'euros. (Pour rappel 2012-2015 : 900 millions, 2015-2017 : 850 millions, 2017 : 220 millions).

Nom de code : "Transform to grow", "se transformer pour croître". Nous comprenons surtout qu'il s'agit de faire croître les revenus pour faire croître le montant du dividende versé aux actionnaires. Il devrait atteindre environ 6,50 € par action en 2020, avec un plancher de 2,20 € dès l'exercice 2017.

Pour cela, il faut :

- accélérer la transformation du réseau, ce qui pourrait conduire à environ 900 suppressions de postes
- réduire les coûts, chaque « Business Unit » et « Service Unit » devraient être mobilisées
- céder ou fermer des activités n'ayant pas "la taille critique" ou peu rentable en France ou à l'international. Le capital ainsi disponible sera soit réalloué aux métiers de manière rentable, soit redistribué aux actionnaires.

Frédéric Oudéa a confiance en

"l'engagement exceptionnel de ses collaborateurs" pour réaliser ce plan.

La CFDT rappelle que le dernier baromètre employeur a enregistré une baisse de l'engagement et qu'il est temps que la Direction y apporte une réponse.

Pour SGSS, on peut être rassuré d'être cité dans le paragraphe « principales initiatives de croissance sur les segments de grande entreprise : ...rester un leader en Europe dans les métiers de Services Titres...

Cela ne nous exonèrera sûrement pas de contribuer au 1,1 milliards d'économie.

Depuis le 31 mars 2017, la Cfdt est la 1^{ère} organisation syndicale du secteur privé. Elle est également 1^{ère} organisation syndicale chez les cadres tous secteurs confondus depuis 2013.

Pourquoi les cadres font-ils confiance à la Cfdt ?

La Cfdt s'efforce d'anticiper les mutations du travail et d'innover pour mieux répondre aux attentes des cadres.

Quelles sont les raisons d'adhérer à la Cfdt pour les cadres ?

Outre le partage des valeurs que prône la Cfdt, l'adhésion leur permet d'avoir un lieu d'expression et de rejoindre une communauté de cadres ingénieurs, techniciens du même métier et d'échanger entre eux. Les cadres adhérents reçoivent de la documentation spécifique, ils peuvent assister à des séminaires, faire de la formation et ainsi accéder à une expertise sur de nombreux sujets (emploi et compétences, formation professionnelle, insertion des jeunes diplômés, retraite et protection sociale, télétravail, ...). La Cfdt est également là pour leur apporter un appui conseil, une aide à la prise de responsabilité et à la montée en compétence. Elle a mis en place une ligne téléphonique dédiée afin que les cadres puissent avoir une écoute face à des problématiques purement professionnelles et/ou personnelles (logement, mutation professionnelle, ...).

L'adhésion à un syndicat n'est pas l'affaire que des TMB. Les cadres aussi sont touchés par des sujets tels que l'évolution professionnelle, les salaires, la conciliation vie pro / vie perso, le rapport temps / charge de travail, l'impact du numérique. N'hésitez plus à venir nous rejoindre ! Plus nous serons nombreux à défendre nos idées et plus notre poids dans le rapport avec nos Directions sera important.

Sandra RENAUD
Déléguée Syndicale



NOA d'honneur



Le chiffre du mois : 21050

Au SNB pour ses choix de répartition du budget alloué aux subventions vacances .
Le week-end à Miami a été subventionné en moyenne 3 fois plus que les autres séjours.
Ce choix n'est ni solidaire, ni éco-responsable.

Coût total en euros du week-end « Mystère » organisé par le CE.
27 personnes sont ainsi parties à Miami .

Depuis le 31 mars 2017, la Cfdt est la 1^{ère} organisation syndicale du secteur privé. Elle est également 1^{ère} organisation syndicale chez les cadres tous secteurs confondus depuis 2013. Pourquoi les cadres font-ils confiance à la Cfdt ? La Cfdt s'efforce d'anticiper les mutations du travail et d'innover pour mieux répondre aux attentes des cadres. Quelles sont les raisons d'adhérer à la Cfdt pour les cadres ? Outre le partage des valeurs que prône la Cfdt, l'adhésion leur permet d'avoir un lieu d'expression et de rejoindre une communauté de cadres ingénieurs, techniciens du même métier et d'échanger entre eux. Les cadres adhérents reçoivent de la documentation spécifique, ils peuvent assister à des séminaires, faire de la formation et ainsi accéder à une expertise sur de nombreux sujets (emploi et compétences, formation professionnelle, insertion des jeunes diplômés, retraite et protection sociale, télétravail, ...). La Cfdt est également là pour leur apporter un appui conseil, une aide à la prise de responsabilité et à la montée en compétence. Elle a mis en place une ligne téléphonique dédiée afin que les cadres puissent avoir une écoute face à des problématiques purement professionnelles et/ou personnelles (logement, mutation professionnelle, ...). L'adhésion à un syndicat n'est pas l'affaire que des TMB. Les cadres aussi sont touchés par des sujets tels que l'évolution professionnelle, les salaires, la conciliation vie pro / vie perso, le rapport temps / charge de travail, l'impact du numérique. N'hésitez plus à venir nous rejoindre ! Plus nous serons nombreux à défendre nos idées et plus notre poids dans le rapport avec nos Directions sera important.

Parcours de rémunérations : passage au niveau E

Lors de la dernière réunion des délégués du personnel, la CFDT a voulu clarifier la manière dont la promotion niveau E était gérée dans notre établissement.

Comme nous l'avions présumé, la Direction nous a fait l'éloge du dispositif passerell'E et nous en a décrit le processus.

Première étape : être éligible, être de niveau C ou D, avoir un minimum d'ancienneté, puis demander à votre hiérarchie d'être admis à la formation.

Deuxième étape : si votre hiérarchie estime que vous avez la capacité à évoluer vers un métier de niveau E, que vous avez la volonté de progresser et la faculté de vous adapter votre dossier sera remonté, étudié. Vous aurez alors droit de faire une lettre de motivation, puis d'avoir un entretien

pour réaffirmer votre volonté. Ceci d'avril à septembre. La motivation cela s'entretient...

Tout va bien, vous êtes sélectionnés. La rentrée sera pour janvier et votre auto formation durera 10 mois. Au terme de cette période, vous aurez une petite évaluation d' 1h45. Un beau programme en perspective.

A l'obtention de l'examen, vous aurez une augmentation de 2100,00 € si vous étiez de niveau C et de 1580,00€ pour les niveaux D.

Et qu'en est-il de la promotion au mérite, reconnaissance du savoir-faire et des compétences ?

Ne vous inquiétez pas ! Sur les 3 dernières années 46,1% collaborateurs promus niveau E l'ont été sans

examen avec une augmentation de 1350,00€.

La Direction aime beaucoup les pourcentages, la CFDT préfère les chiffres bruts. En insistant nous avons obtenu les chiffres bruts de l'année 2016 : 11 admissions avec examen, 8 sans. À nos calculettes, 42% sans examen... Oups 4 points de moins que sur la période fournie ! Quelle est la tendance ? C'est ce que nous aurions aimé savoir.



la CFDT ne demande pas des augmentations à l'ancienneté comme voudrait nous le faire dire la Direction, mais une reconnaissance du travail fourni...et même quand celui-ci est fait dans l'ombre et sans bruit.



Les NAO, c'est quoi ?

Tous les ans, la Direction doit engager des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) avec les organisations syndicales. Le but est de négocier les éventuelles augmentations collectives pérennes !...

Depuis plusieurs années, la Direction refuse systématiquement les propositions des syndicats et nous adresse une fin de non recevoir.

Cette année, les Organisations Syndicales se sont entendues pour faire front devant l'entêtement idéologique de Frédéric Oudéa qui ne veut plus consentir à aucune augmentation collective pérenne.

Devant le blocage ferme et définitif de la Direction, **la CFDT a signé pour le complément d'intéressement de 1 000€ proposé par la Direction. La CFDT a obtenu que celui-ci soit versé à tous les salariés présents en 2017 et**

sans proratisation pour les salariés à temps partiel ou en congé de maternité. C'était LA condition pour qu'elle soit signataire de l'accord.

Mais ne nous y trompons pas : ce complément d'intéressement indispensable pour beaucoup d'entre nous, n'est pas une réponse à la hauteur de nos revendications; il n'est pas pérenne et n'améliorera pas notre situation à terme, ni financièrement, ni en matière de prestations sociales.

De plus, à l'heure où Société Générale multiplie les destructions d'emplois, il constitue un évitement fiscal incompatible avec le label

affiché d'entreprise Responsable socialement et écologiquement. Voilà le maigre retour sur les NAO cette année.

Mais que dire des superbes NAO de notre cher PDG !... validées tous les ans par le conseil d'administration et l'assemblée générale des actionnaires ? **Pourquoi sa rémunération a augmenté de près de 25 % en 2015 puis de près de 30 % en 2016, alors qu'il inflige depuis plus de 5 ans aux salariés du groupe un blocage des salaires sans équivalent dans la profession ?**

*je participe
tu participes
il participe
nous participons
vous participez
ils profitent*



Que dire de l'augmentation de 183% entre 2015 et 2017 de la rémunération de ces mêmes actionnaires ?



Joyeuses Fêtes



Ce numéro a été rédigé par : Nathalie COUCHELLOU, Sylvie POUPARD-GARDE, Sandra RENAUD, Christine VALTON