



Dans ce numéro :	
Entretien B. PRIGENT	1
Entretien B. PRIGENT	2.1
Parcours de Rém. : F	2.2

Rencontre avec Mr. PRIGENT

Après la présentation des réalisations 2017 et de la feuille de route 2018-2020 du jeudi matin de 9h à 10h30, les représentants des Organisations Syndicales étaient conviés à échanger avec Bruno PRIGENT.

Pour la Cfdt, nous avons tout d'abord abordé la forme. Plusieurs d'entre nous entendaient très mal et ne voyaient pas le sous-titrage des vidéos en anglais.. Même pour les anglophones, les termes utilisés étaient très techniques. Même si Mr. PRIGENT nous a expliqué que cette vidéo était la même pour l'ensemble des implantations de SGSS. Pour une rencontre annuelle, nous avons déploré le manque de proximité alors que certains acteurs de la vidéo était présents dans la salle. Plus de dialogue de vive voix aurait peut-être fait naître plus de questions en fin de présentation ?



Pendant l'entretien, nous avons posé les questions suivantes :

Quelle est la contribution de SGSS au plan d'économie de 1,1 milliard, sachant que la nouvelle organisation par Business Units et Services Units avait dû attribuer un quota à chacun ? *Nous allons contribuer à hauteur de 8 millions par an jusqu'en 2020. Je ne suis pas inquiet, c'est ce que nous faisons aujourd'hui.*

Sur les perspectives d'emploi, la Cfdt rappelle que 63 de nos collègues sont partis en retraite en 2017 et 46 le seront potentiellement en 2018, cela fragilise les savoirs et les compétences, crée de la surcharge de travail et des tensions, des

embauches sont-elles prévues ? *Nous ne vous garantissons pas que tous les départs seront remplacés.*

L'accord sur les conditions de vie au travail arrive à l'échéance de ses trois ans. Les actions portées dans l'établissement jusqu'à présent s'articulent surtout autour du travail, (conférences, salle de repos, table de pique-nique, baby-foot...) ce n'est qu'un des composants du bien-être au travail. Quand la Direction compte-t-elle s'attaquer au travail, son organisation, les moyens et la reconnaissance pour que les salariés soient bien dans leur quotidien de travail ? *Un poste a été créé pour ça, c'est bien que l'on y attache de l'importance et la Direction est preneuse d'idées.*

Durant la présentation, il y a été fait état de la reconnaissance. En

plein exercice de répartition de l'enveloppe de rémunération, et en l'absence d'augmentation générale, les augmentations individuelles sont très attendues, les niveaux sont de plus en plus durs à obtenir, surtout dans certains services...notamment chez CIS.

Nos métiers changent, la différence entre TMB et Cadres est de moins en moins marquée notamment dans le partage des tâches et des responsabilités, par contre l'échelle des montants de parts variables est toujours aussi grande. N'est-il pas temps de la diminuer ? *On fait avec les budgets que l'on nous donne. On fait attention à ne pas sanctionner les petites parts variables donc mécaniquement les écarts se réduisent. (suite au verso).../...*

Comme chaque année, nous avons eu droit à la Road Map SGSS 2018, puis suivra celle de notre service.

Aujourd'hui, j'ai envie de vous parler de la feuille de route au sein de la Cfdt, basée sur ses valeurs.

L'acronyme de ses valeurs forme le mot A.I.D.E.S. (Autonomie, Indépendance, Démocratie, Emancipation, Solidarité).

Chaque jour, je découvre toutes ces valeurs au sein de notre équipe. Chacun d'entre nous y exprime son opinion, discute des positions à prendre. Chaque décision est adoptée démocratiquement, puis respectée par chacun d'entre nous. Pour approfondir mes connaissances et pouvoir dialoguer au mieux avec la Direction, je suis régulièrement accompagnée et formée par la Cfdt.

L'année 2018 va connaître la fusion des Instances Représentatives du Personnel (IRP) : CE, DP et CHSCT ne feront qu'une. Notre équipe vient d'être formée afin de comprendre comment le Comité Social et Économique (CSE) s'articulera et comment nous pourrions continuer à défendre vos intérêts individuels et collectifs, à pointer du doigt toutes sortes d'inégalités.

J'encourage tous ceux qui veulent devenir acteur de leurs conditions de travail, tous ceux qui préfèrent agir, négocier plutôt que de se plaindre dans leur coin, à nous rejoindre.

Pour ma part, ce premier mandat DP et CHSCT est source d'enrichissement et d'accomplissement personnel.

Je remercie vivement tous ceux qui ont voté pour notre équipe. Merci pour cette belle aventure humaine.

Christine VALTON
Elue Déléguée du Personnel

NOA d'honneur



Les chiffres du mois : 33,91, 14,12 et 85

A Société Générale, pour sa 2ème place des champions des dividendes dans la catégorie des entreprises du CAC40 avec un rendement par action estimé à 5,06%. Société Générale n'attire pas par son projet d'entreprise, elle le fait par l'appât du gain..

Résultats Cfdt à l'élection des représentants au C. A. :

TMB 33,91 % - 1ère place
Cadres 14,12 % - 4ème place

Et 85 % d'abstention...😞

Rencontre avec Mr. PRIGENT : question sur l'égalité professionnelle

Notre dernier sujet portait sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes à SGSS. Pour avoir déjà interpellé Mr PRIGENT il y a quelques années lorsque le comité exécutif de SGSS était 100% masculin, nous lui avons fait remarqué qu'il y avait du mieux, puisque sur les 6 postes, un est désormais occupé par une femme soit 16,67%.

Le comité de Direction n'a pas plus de mixité puisque sur les 40 membres, seules 7 femmes y siègent soit 17,5 %.

Derrière ce constat, quel exemple, quel état d'esprit sur le sujet de l'égalité professionnelle affiche nos dirigeants ?

Nous l'avons informé que sur les 11 dossiers de réclamations salariales déposés par la CFDT pour l'EAS 2018, 11 sont des femmes.

2 constats : il y a beaucoup plus de dossiers que les autres années comme quoi le malaise sur les rémunérations s'intensifie; les écarts continuent d'exister

puisque certaines de ces femmes ont tout juste 10 ans d'ancienneté. On ne peut pas dire que c'est l'histoire. Les écarts se creusent encore. Les enveloppes de résorption des écarts salariaux ne réussiront jamais à combler les différences.



A chaque exercice, nous avons une attention particulière sur ce point. Nous avons des indicateurs, par filière, par service...

La nouvelle DRH de l'établissement, que ses pairs auraient eu la bonne idée de présenter lors de la cérémonie des vœux, a renchéri sur le sujet pour confirmer cette analyse.

En cas de doute sur votre situation, la CFDT vous encourage à contacter un des élus CFDT pour analyser votre situation et déposer un dossier si nécessaire pour être sûr que l'analyse soit faite sur votre propre dossier.

Nous avons hésité à compléter nos propos en évoquant notre dossier parts variables maternité qui est toujours en cours et toujours non résolu, mais nous avons décidé d'en reparler d'abord avec l'inspecteur du travail.

En conclusion, nous avons échangé librement, sereinement, pu aborder tous les sujets que nous avions prévus d'évoquer.

Reste à savoir maintenant si Mr. PRIGENT nous a entendu ou écouté...l'avenir nous le dira.

Parcours de rémunérations : passage au niveau F

En 2017, sur les 11 dossiers de réclamations salariales que la CFDT a défendus auprès des responsables de la gestion du personnel, plusieurs d'entre eux concernaient des passages au niveau F.

Au travers de ces demandes, les salariés réclament avant tout une reconnaissance de leur parcours, de leur engagement, de leur travail. Nos interlocuteurs ont été surpris de l'importance que cela représentait aux yeux des salariés, au-delà de l'aspect financier.

Nous avons eu également droit à notre surprise lors des quelques rencontres que nous avons eues avec les managers : aujourd'hui, pour prétendre

au niveau F, il faut faire de l'exceptionnel, faire des "missions". Ils osent dire que l'on réclame un niveau à l'ancienneté. Scandaleux ! Irrespectueux. Une grande nouveauté 2018 !

Si on résume, pour passer F, il faut faire des missions. Pour avoir le niveau G, il faut faire des missions un peu plus expertes. Les cadres de production doivent également effectuer des missions pour "entretenir" leur statut de cadre, les cadres expert ont des missions, cela fait partie de leur métier...

Et dans tout ça, ceux qui assurent la production au quotidien, dépatouillent les dossiers compliqués, fournissent du travail de qualité qui évite les mécomptes, forment les nou-

veaux arrivants....qu'est ce qu'ils récoltent ? Nous parlons ici autant des TMB que des Cadres.

Pour la CFDT, la reconnaissance du travail de production doit être remis au cœur de la préoccupation des responsables d'entité. Encourager les salariés à faire des "figures artistiques" pour se faire remarquer, c'est encourager l'individualisme et fragiliser le collectif dans le travail. À terme, cela entraîne des injustices, crée des tensions et des problèmes interpersonnels.

Pour la CFDT, la pénurie des enveloppes de rémunérations doit amener les managers à être plus justes dans la distribution des augmentations comme de la part variable.



Vous pouvez retrouver ce numéro sur le site www.cfdt-sg.fr dans la rubrique « en direct des sections ».

Numéro rédigé par Nathalie COUCHELLOU, Christine VALTON