Cfdt:
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

LE NOUVEL OBSERV'ACTEUR

SGSS et S2E - NANTES Février 2018 - N° 168

Dans ce numéro :

Renégo de la QVT 1
Election de CA 2.1
Egalité pro 2.2

Nouvel accord, nouvelle enquête

Il y a bientôt 3 ans, la CFDT signait l'accord sur les conditions de vie au travail. Nous portions le sujet depuis de longues années, il nous tenait à cœur de le faire avancer. Cet accord permettait de poser la première pierre.

Nous nous sommes beaucoup investis, autant dans la construction de l'accord que dans celle des indicateurs. L'équipe de DrhgRso a également fait un gros travail en créant des guides, des kits mis à disposition sur RHonline. Mais force est de constater que les Directions fonctionnelles ont laissé tous ces outils dans la bibliothèque sociale de Société Générale.

Pour preuve lorsque la CFDT interroge Bruno PRIGENT sur le sujet, il répond qu'il a créé un poste pour ça !!! Et il n'est pas le seul Directeur à externaliser la question des conditions de travail, alors qu'il devrait au contraire l'inclure dans toutes ses réflexions. Même Frédéric OUDEA ne parle pas de QVT dans ses discours.

Et pourtant, le facteur le plus important de la réussite d'une véritable politique de Qualité de Vie au Travail est l'implication de l'ensemble de la ligne managériale, de Frédéric OUDEA au manager de proximité et l'ensemble de son équipe. Cela ne doit pas incomber uniquement au manager local ou à un ou plus souvent une correspondante QVT. Chacun des directeurs des nouvelles Business Units et Services Units doit s'engager sur la réussite de la QVT dans son entité avec la même force que sur les questions de productivité et de rentabilité.

La prise de conscience et le bon exemple doivent venir du plus haut et ne pas rater un seul barreau de l'échelle en descendant.

Alors que commencent les réunions pour renégocier l'accord, les feux sont orange clignotants dans beaucoup d'endroit. La transformation du Groupe à marche forcée fait des dégâts.

Il n'y a jamais eu autant de dossiers de suppression de postes depuis la signature du premier accord. Les prochaines années s'annoncent du même acabit. Peut-on encore espérer avancer sur les conditions de vie au travail ?

La CFDT ira aux négociations avec des revendications préciseset les défendra pour les intégrer dans l'accord.

De votre côté, vous aurez à répondre à partir du 12 mars prochain à la nouvelle édition de l'enquête sur l'évaluation des conditions de vie au travail pour nous dire comment vous allez.

Fin 2016, vous avez été 61% à participer. Vous aviez donné une note de 6,1/10 à votre niveau de bien-être.
Seulement 55 % des salariés ont répondu avoir peu de stress, mais 19 % ont un stress élevé... « *La population de l'établissement est en ligne avec les « benchmarks » internes* » a commenté la Direction.

Répondre à l'enquête est primordial : Cela permet de constater l'évolution de la situation et définir les prochaines actions en analysant l'impact de celles déjà engagées.

Dans les derniers numéros du NOA, nous avons essayé de décortiquer le parcours de rémunération des salariés de notre établissement. Il est très difficile d'y voir clair et juste.

Alors que la Direction Générale porte à marche forcée la transformation du Groupe, force est de constater que sur le sujet des rémunérations rien ne bouge.

Toujours autant d'injustice dans la reconnaissance financière du travail accompli, des connaissances et compétences développées. Où est la motivation ?

Toujours autant de salariés expérimentés qui se retrouvent moins bien payés que les nouveaux embauchés. Où est la reconnaissance des savoirs ?

Toujours autant d'inégalités entre les femmes et les hommes même sur les populations récentes dans l'entreprise. Où sont les belles intentions de notre accord d'entreprise ?

Toujours autant d'écarts dans les montants de parts variables entre les TMB et les Cadres alors que nos métiers et responsabilité se rapprochent de plus en plus. Où en est la justification ?

Toujours autant d'écarts dans les montants de parts variables distribués d'un service à l'autre ? Où est l'attractivité des postes ?

Bientôt seront annoncés les résultats de l'Examen Annuel de votre Situation (EAS). Verrons-nous une amorce de changement ? N'hésitez pas à en parler à un élu CFDT.

Nathalie COUCHELLOU
Déléguée Syndicale

NOA d'honneur

A la Direction qui veut se séparer de 2135 salariés du réseau d'agences SG, mais ne met pas les moyens à la hauteur de l'impact de la transformation dans les mesures d'accompagnement pour ceux qui veulent partir et ceux qui devront rester.

Le chiffre du mois : 1,66%

Augmentation de la masse salariale de SGSS, soit 0,3 % de plus que l'an passé.

Conseil d'administration de la Société Générale, où tout se décide .

Pourquoi est-ce si important d'être présent dans cette instance pour nous tous, les salarié(e)s ? À quoi sert l'élection des représentants des salarié(e)s à ce conseil ?

Tout se joue au conseil d'administration

C'est le plus haut niveau de gouvernance de l'entreprise, là que se prennent toutes les décisions, où se détermine la stratégie mise en œuvre par les directions générales.

Une autre vision de l'entreprise est possible. Elle doit davantage se baser sur le temps long, tenir compte du quotidien des salariés mais également des nouvelles exigences de notre société en matière de citoyenneté.

Pourquoi est-ce si important de voter ?

Les salariés se doivent de **participer aux décisions qui les concernent** et qui impactent leurs conditions de travail, c'est une question de **justice sociale**. Ils ne sont pas qu'une ligne de coût qu'il faut réduire en permanence, ils sont la force vive de l'entreprise.

Pourquoi subir et ne pas agir ?
S'abstenir, comme ce fut le cas au premier tour,
c'est laisser les autres décider à notre place.
VOTEZ CFDT du 13 au 20 mars 2018
Sur le site : https://vote.election-europe.com/CA-SG

C'est aussi permettre un rééquilibrage, aussi fragile soit-il, entre capital et travail et la prise en compte du facteur humain dans la stratégie de l'entreprise.

Trop de place est accordée aux intérêts financiers à court terme par les actionnaires alors que **les salariés restent avant tout soucieux de la pérennité de l'entreprise** et de sa bonne santé sur le long terme. **C'est aussi l'intérêt de l'entreprise**.

La France en Europe fait figure de dernier de la classe avec le plus faible nombre d'administrateurs salariés. **Il est temps de rattraper ce retard**.

La **CFDT** se bat pour ça, afin que les salariés dans les conseils puissent peser dans les débats en créant une vraie dynamique.

Il y a une vraie **légitimité à siéger** dans cette instance. En tant que salariés **nous connaissons bien notre entreprise**, savons quelle stratégie serait la meilleure et en tant que citoyens, savons quelle société nous voulons**.**

Pourquoi voter pour la CFDT ?

Il est très important que la CFDT soit présente dans tous les lieux de décision pour porter sa vision du monde du travail et de la société.

Pour nous, une entreprise doit avoir une dynamique de création collective durable. Cela induit la notion de rentabilité de l'activité sur un temps long et de redistribution de la valeur créée de façon équitable en incluant les salariés.

Nos élus CFDT au conseil sont le poil à gratter des administrateurs, ils permettent à nos dirigeants de remettre les pieds sur terre et de prendre conscience de la réalité du terrain et du quotidien des TMB et des cadres.

Plus d'infos sur www.cfdt-sg.fr

Egalité professionnelle : pas de nouveau texte, des actions !

Le 8 mars est la Journée internationale des droits des femmes. Cette journée permet de mettre en avant la lutte pour les droits des femmes et notamment pour la réduction des inégalités par rapport aux hommes. Faisons le point !

En France, huit lois successives ont tenté d'imposer l'égalité entre les Femmes et les Hommes , la première, la Loi Roudy a 35 ans…

Aujourd'hui, 60% des entreprises ne respectent pas la loi. Les femmes gagnent encore 9% de moins que les hommes à poste équivalent, et 25% de moins tous postes confondus.

Pour Muriel Penicaud, ministre du travail, « *l'écart qui demeure à travail égal aurait dû disparaître* » L'objectif du gouvernement est de supprimer cette différence pendant le quinquennat.

Il faut davantage de négociations collectives dans l'entreprise car à ce jour, il y a très peu d'accords et certains d'entre eux *« manquent fréquemment d'objectifs, de stratégies et d'indicateurs chiffrés pour parvenir à l'équilibre »*. Dans l'accord Société Générale, on trouve encore normal une différence de 5 %. Lors du renouvellement de l'accord au quatrième trimestre 2018, il faudra intégrer une obligation de résultat.

Récemment Société Générale n'a pas renouvelé sa demande du **label Égalité qui est « *la marque d'organismes novateurs dans leur approche de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il récompense l'exemplarité de leurs pratiques dans ce domaine. Ce label concrétise une volonté politique forte, celle de valoriser l'égalité professionnelle au cœur des entreprises comme des institutions ».*** Peut-être a-t-elle eu peur de se faire recaler ?

N'oublions pas qu'à SGSS sur 11 dossiers de réclamation salariales présentés fin 2017 par la CFDT à la direction, ce sont 11 dossiers de femmes.

N'oublions pas que notre dossier sur la diminution de la part variable lors de maternité n'est toujours pas résolu, malgré la préconisation de l'inspecteur du Travail. Nous allons donc relancer le dossier de façon plus globale.

Pour mettre la Direction face à ses responsabilités, il faut oser dénoncer les situations. On vous attends !

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

Numéro rédigé par Nathalie COUCHELLOU, Sylvie POUPARD-GARDE, Béatrice ROY-HERVOUET