La Défense, jeudi 1er mars 2018

A peine quatre séances de négociation pour aboutir à un accord qui génère des inégalités et de la discrimination selon le type de métier, la situation géographique du poste, l'âge, les compétences, bref un accompagnement social version Société Générale.

Quand transformation rime avec discrimination !

Quelques exemples significatifs :

Je suis mobile vers ou à l'intérieur d'une DR du Nord je perçois:
- une prime de 40.000 euros brut
- ou l'Accessoire Contrat Travail (loyer) grille unique (cadres petite mobilité) + prime (RAGB/13) x 2

Je suis mobile vers ou à l'intérieur d'une DR du Sud je perçois :
- une prime de 25.000 euros bruts
- si le poste est ouvert depuis plus de 3 mois ou s'il est identifié difficile à pourvoir je bénéficie des mesures de l'ACT.

Mon poste est supprimé je bénéficie en plus d'une indemnité de 15.000 euros ou d'une majoration de la grille de 30% si je choisis le dispositif d'ACT.

Pour tous ceux qui ont accepté par le passé une mobilité vers le Nord pour rendre service à la Direction, et qui souhaite revenir vers le Sud, il faut accepter une baisse de votre pouvoir d'achat. C'est comme cela que l'on récompense votre engagement à la SG !!!

Transition d'Activité :
- mon poste est supprimé en 2018 je peux bénéficier de 4 ans de TA (date de fin 2022)
- mon poste est supprimé en 2019 je peux bénéficier de 4 ans de TA (date de fin 2023)
- mon poste est supprimé en 2020 je ne bénéficie que de 3 ans de TA (date de fin 2023)

Départs volontaires :
Des dispositifs financiers équivalents à ceux des plans précédents.
Mais c'est la direction qui décide qui (poste supprimé), elle peut différer le départ si elle le juge nécessaire et de plus c'est elle qui estime si votre projet hors de l'entreprise est viable ou non.
Attention ce n'est pas une rupture conventionnelle individuelle, il faut un vrai projet de reconversion et il doit être jugé fiable par la direction.

ATTENTION LES METIERS D'EXPERTS SONT EXCLUS DE CES DEUX DISPOSITIFS :
Je suis CA-CAP ou DA (désolé vous n'êtes pas des experts aux yeux de la Direction) je peux partir. Je suis CC BG ou CGP, ou CC Pro, ou CC Ent … je suis expert, je suis exclu des mesures de départs de l'entreprise, même si mon poste est supprimé. J'ai droit à quoi ? Une mobilité forcée !!!

Mobilité fonctionnelle :
La Direction mise sur l'expertise ! Parcours de formation, évolution de carrière … mais il faut faire ses preuves pour espérer une revalorisation salariale. **Vous voulez gagner plus, il va falloir être en permanence au-dessus des attentes !!!**

Je ne suis pas expert, je ne suis pas mobile, mon poste est supprimé mais j'ai besoin de mon job pour vivre : je suis reclassé sur un poste « convenable » ou je suis en mission. Je ne suis pas d'accord il me reste la commission de recours. Rien de comparable à ce qui avait été mis en place pour les PSC non pérennes (cellules produits) et qui devait permettre de trouver des solutions pour les salariés en difficultés. La CFDT a souvent mis en avant la possibilité de remettre en place les équipes de réserves d'exploitation. La Direction ne veut pas en entendre parler, c'est trop compliqué, trop coûteux, un intérimaire c'est moins cher et il connaît très bien le métier !!!
Certes la Direction accepte de procéder à une expertise mais elle se fera après la signature de l'accord et après la consultation des IRP sur le projet économique. Il faut bien donner quelque chose aux organisations syndicales pour obtenir leur signature. Mais il y a fort à parier que la Direction ne tiendra pas compte du rapport de l'expert, elle seule détient la vérité et son projet est le meilleur qui soit pour les salariés, les clients et l'entreprise. Mais aussi pour les marchés et l'actionnariat !!!

Une garantie de ne procéder à aucun licenciement économique, oui mais …
En effet l'engagement ne va pas au-delà de 2020, date de fin du plan de transformation, et ne s'applique qu'aux 2135 suppressions visées dans l'accord. Qu'est ce qui se passera après 2020 ou dans les autres secteurs d'activité ? Suspense, la suite au prochain accord.

75 % d'entre vous se sont prononcés contre la signature de cet accord régressif et seule la CFDT vous a écouté!
Elle refuse les castes de salariés, ceux que l'entreprise veut conserver et les autres,
Elle refuse de cautionner une mobilité au rabais,
Elle refuse de valider les discriminations,
Nous n'avons pas signé l'accord sur la Qualité de Vie au Travail pour que des êtres humains soient traités comme un vulgaire bien de l'entreprise,
Société Générale qui se vante de sa politique RSE n'a pas une attitude responsable socialement en se séparant des salariés qui ne l'intéressent plus au lieu de les former pour augmenter leur employabilité.

La CFDT ne peut apposer sa signature à cet accord et cautionner tout ce qu'il augure.
Même seule, la CFDT se tiendra à vos côtés pour contrer les décisions néfastes de la Direction.