



LE NOUVEL OBSERV'ACTEUR

SGSS et S2E - NANTES

Mars 2018 - N° 169

Dans ce numéro :

Fonction « cadre »	1
Temps partiel	2.1
Egalité pro	2.2

Fonction « cadre »

Le marché du travail est en perpétuelle mutation et les emplois, tous les emplois se transforment, y compris dans notre établissement. La population des cadres n'a pas cessé d'augmenter et n'échappe pas à ces bouleversements, elle représente 42% des salariés.

Une négociation nationale interprofessionnelle sur l'encadrement s'engage et est la première depuis 35 ans.

Pour la CFDT, cet accord doit permettre de définir la fonction d'encadrement sur la base de critères objectifs, avec la prise en compte de conditions particulières d'exercice.

Cette négociation est donc l'occasion de mettre en phase le quotidien des cadres et les dispositions réglementant leur activité.

Pour la CFDT, c'est bien la fonction en termes d'expertise, de responsabilité, d'autonomie réelle ou non qui permet de définir un cadre, même si tous ne sont pas en situation de management.

La CFDT propose donc de définir 2 typologies de cadres selon les activités exercées :

- * Les managers qui organisent la coopération et le travail d'équipe.

- * Les experts qui détiennent une expertise dans un domaine.

Les trois grands axes de revendications de la CFDT sont :

- * Négocier d'abord pour une fonction, plus qu'un statut. Les cadres voient leur façon de travailler, de manager, bousculée par les nouvelles technologies et organisations des entreprises. Les niveaux hiérarchiques classiques existent de moins en moins et, lors de sa carrière, un salarié peut tour à tour passer d'un emploi cadre à un emploi non-cadre et vice-versa. Dans ce contexte, il devient essentiel de définir la notion d'encadrement.

- * Négocier pour l'encadrement. Pour la CFDT, l'idée est bien de partir du travail, de l'activité réelle et de définir le travail des cadres, tout en tenant compte des particularités et des identités professionnelles.

- * Négocier en lien avec toutes les branches professionnelles pour des adaptations nécessaires à la réalité de chaque secteur d'activités.



La CFDT est la première organisation syndicale chez les cadres, avec plus de sept points devant la seconde organisation.

Pour la CFDT, les cadres sont des salariés à part entière. Sans leur attribuer de droits spécifiques, il s'agit de prendre en compte leurs conditions de travail avec leurs particularités.

Pour l'établissement de Nantes, ce n'est pas une négociation qui a lieu, mais une étude de la part du service RH pour connaître le plus possible les rôles exacts de chacun au sein d'une équipe de production.

Et plus particulièrement d'analyser les fiches de postes des cadres opérationnels, cadres de production, experts métiers, managers de proximité et superviseurs.

En espérant que l'attention portée sur ces postes, permettra de diminuer les tensions existantes et de valoriser l'expérience acquise dans les postes occupés par certains superviseurs.

La CFDT-SG est la seule organisation syndicale à pas avoir signé l'accord sur l'accompagnement de la transformation du réseau. Elle était également la seule en 2016 à ne pas signer celui sur les PSC.

Jusqu'au bout pourtant, elle a argumenté et bataillé pour obtenir plus d'équité. Elle a obtenu l'abandon de la majoration de la mobilité pour le Codir, et l'application de la mobilité pour les salariés de l'IDF qui en étaient totalement exclus.

Comment valider la Rupture Conventionnelle Collective, quand les volontaires sont désignés d'office d'un commun accord entre la Direction et la Direction, alors que beaucoup d'autres salariés étaient réellement volontaires ?

Comment valider de nouvelles conditions financières de mobilité différentes suivant les régions et en forte baisse, alors que la mobilité est avant tout une politique de l'entreprise ?

Pour la CFDT, Société Générale a entamé sa transformation dès 2010 mais n'a pas cherché à accompagner ses salariés vers l'emploi. Les conditions de travail se dégradent un peu plus chaque jour avec des voyants qui tendent vers le rouge.

A la CFDT, nous ne sommes pas contre la transformation mais nous pensons que Société Générale a les moyens de faire autrement en étant plus respectueuse de ses salariés.

Il n'a pas été possible d'aller plus loin dans les négociations puisque la CGT, la CFTC et le SNB/CFE-CGC ont apposé leur signature...

Nathalie COUCHELLOU
Déléguée Syndicale

NOA d'honneur



Le chiffre du mois : 43

A tous les abstentionnistes à l'élection des représentants des salariés au Conseil d'administration, 82,83% des Tmb et 81,70% des Cadres, alors même qu'un récent rapport « *L'entreprise, objet d'intérêt collectif* » préconise de renforcer la place des salariés au sein des Conseils d'Administrations pour y apporter davantage de dimensions sociales.

Nombre de voix qui a manqué au candidat TMB CFDT pour continuer à porter la voix des salariés au Conseil d'Administration.

Temps partiel

Société Générale déclare dans RH online que 'le travail à temps partiel et en forfait jours réduit sont des modes d'organisation reconnus dans l'entreprise et que les directions sont encouragées à donner une suite favorable à la demande des salariés.'

Un large choix a été mis en place pour répondre aux besoins des salariés : 50%, 60%, 70%, 80% ou 90%. Les formules de temps partiel peuvent être organisées à la semaine, à la quinzaine ou au mois (4 semaines).

Un accord préalable doit être obtenu auprès du responsable de service. En cas de refus sur le poste occupé, nous rappelez aux responsables qu'une proposition de passage à temps partiel ou en forfait jours réduit peut être effectué sur un autre poste dans le même type d'emploi ou dans un em-

ploi similaire en priorité dans son unité de travail.

Les demandes doivent être initiées 4 mois avant la mise en place de la nouvelle convention. Une réponse doit être apportée par Société Générale dans les 3 mois suivant la demande.

50%
60%
70%
80%

En cas de refus, la direction doit adresser par courrier les raisons qui conduisent à ne pas donner suite à la demande. Les conventions temps partiel sont généralement signées pour un an, renouvelable pour une durée d'un an par tacite reconduction, dans la limite de 5 ans. L'accès au forfait en jours réduit est d'une durée d'un an.

Toutefois pour la CFDT, le temps partiel ne doit pas être considéré comme une marque de désintérêt

pour l'activité professionnelle et ne doit pas constituer un facteur de discrimination.

Il doit être considéré **par les collègues, par la hiérarchie et par la Direction** comme l'un des moyens pour les salariés de parvenir à un meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle, **de nature à favoriser leur efficacité professionnelle.**

Par ailleurs, l'article 4 de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévoit que la charge de travail et les objectifs soient proportionnels au temps de travail et surtout que les rémunérations moyennes des agents en temps partiel soient en phase avec celles des agents à temps plein. En cas de suspicion d'inégalité, n'hésitez pas à nous contacter.

Des représentants du personnel pourquoi ?

Elus Tmb ou élus Cadre, les représentants du personnel de proximité CFDT sont à l'écoute de l'ensemble des salariés pour vous informer, vous conseiller, vous défendre.

Nous sommes là pour vous informer au travers de notre mensuel mais aussi en répondant à vos demandes individuelles diverses tel que sur le dispositif de bilan de compétences, de congés sabbatiques, de rupture conventionnelle...

Nous sommes là pour vous conseiller sur votre évaluation, votre rémunération, vos difficultés rencontrées...

Nous sommes là pour vous défendre vis-à-vis de la Direction sur une réclamation salariale, une différence d'interprétation d'un texte, une sanction...

Nous sommes là pour porter en réunion avec la Direction, en DP, CE ou CHSCT des problématiques que vous nous avez remontées et que nous souhaitons mettre en lumière.

Nous sommes là pour apprendre car

les compétences ne sont pas fournies lors de la prise du mandat et nous nous enrichissons au fil des problématiques rencontrées.

Nous sommes là pour approfondir nos connaissances et peut être devenir négociateurs sur les accords nationaux ou membres du collectif Cfdt-SG qui prend les décisions.

Nous sommes là aussi pour porter la voix de SGSS Nantes dans les instances nationales quand notre établissement fait l'actualité.

Nous sommes là pour gérer les Activités Sociales et Culturelles, enfin lorsque nous serons majoritaire 😊.

Nous sommes surtout là parce que nous avons été tout d'abord adhérents à la CFDT pour soutenir nos élus de proximité et faire perdurer le syndicalisme dans son rôle de corps intermédiaire entre l'Etat et les salariés.



Nous sommes surtout là parce que nous avons décidé de devenir candidat, prendre des responsabilités, partager notre temps de travail (ce qui est de plus en plus difficile) pour plus de justice sociale.

Nous sommes là parce que vous avez voté pour nous aux élections professionnelles en novembre 2015.

Nous sommes légitimes car nous avons des adhérents pour nous soutenir. N'attendez plus :

Adhérez !

Nous sommes légitimes parce que nous avons des candidats. Pour assurer le renouvellement :

Rejoignez-nous. !

Nous sommes légitimes parce que nous avons été élus. Aux prochaines élections, donnez nous la chance de vous montrer un nouveau visage du syndicalisme.

Faites de la CFDT

le syndicat majoritaire !



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

Numéro rédigé par Nathalie COUCHELLOU, Nathalie MOURRAIN, Christine VALTON