



Salariés-actionnaires	1
Epargne salariale	2.1
Egalité pro	2.2

Salariés-Actionnaires, exprimez-vous !

Le 23 mai 2018 aura lieu l'assemblée générale des actionnaires Société Générale.

Nous, salariés-actionnaires, nous représentons au 31/12/2017, 5,96% du capital et 10,85% des droits de vote.

Nous subissons chaque jour les conséquences des différents plans d'économies mis en place ces dernières années.

Nous nous devons de donner notre avis.

Résolution N°3 : Pour ou contre ?

Le Conseil d'Administration a décidé de reconduire le même montant de dividende que l'an passé à 2,20€ soit un rendement de 5,1% (vs 4,7% en 2017) et un taux de redistribution affiché du bénéfice de 75 % par action qui est en réalité bien supérieur puisque Société Générale propose d'affecter aux actions, à titre dividende, une somme de 1 777 419 025,80 euros par prélèvement de la totalité du bénéfice net de l'exercice et d'une somme de 977 467 982,18 euros par prélèvement sur le compte report à nouveau.

Résolution N° 5 et 7 : Pour ou contre ?

Il s'agit de valider l'augmentation de la rémunération du président du Conseil d'Administration, Lorenzo Bini Smaghi de 8,82 % pour atteindre 925 000 €. Cette fonction n'est pas exclusive, puisqu'il est aussi Président du Conseil d'Administration d'Italgas (Italie) et Administrateur de TAGES Holding (Italie).

Les actionnaires doivent également valider la mise à disposition d'un logement pour qu'il puisse exercer ses fonctions pour un montant de 53 400€ soit 4450€/mois de loyer.

Résolution N° 6, 8,9,10 et 11 : Pour ou contre ?

Depuis la loi Sapin2, nos votes sont contraignants, nous pouvons faire changer la politique de rémunération du Directeur

Général, F. Oudéa et des Directeurs délégués, S. Cabannes, B. Sanchez Incéra et D. Valet. Notre avis, sur les éléments composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués, devient important. Nous ne devons pas laisser perdre nos voix.

Résolution N° 16 : Pour ou contre ?

Le Conseil d'Administration demande notre approbation pour augmenter l'enveloppe des jetons de présence qui sont versés aux administrateurs.

Le montant augmente de 200 000€ soit +13,33% pour atteindre 1 700 000€. La dernière augmentation du 18 mai 2016 était de +20%.

Voter est un droit... C'est aussi un devoir

Le détail des résolutions et nos positions sont disponibles sur notre site cfdt-sg.fr dans le menu actualités.

Au titre du fonds E, d'actions nominatives ou directement au porteur sur un compte-titres, nous pouvons avoir plusieurs possibilités de voter.

Les différents sites internet de vote sont ouverts depuis le 18 avril 9 heures et jusqu'au 22 mai 15 heures.

Ne négligeons pas nos droits, c'est un moyen de se faire entendre.

Dès à présent, votons et faisons voter.

Ou mieux pour être plus forts et parler d'une seule voix, donnons pouvoir à notre administratrice salariée :

Béatrice LEPAGNOL – DEC d'Agen – Avenue du Midi - immeuble middle west – 47000 AGEN ; nous en informer si possible via delegation-nationale @cfdt-sg.fr.

Etre élue de CE, pour moi, cela ne se résume pas à « faire plaisir » en organisant des activités sociales et culturelles pour les salariés et membres de leur famille. Pour moi, c'est aussi être là pour représenter les intérêts de tous, en matière de conditions d'emploi et de travail. C'est aussi être à votre écoute : comprendre vos problèmes, trouver des solutions et aussi accompagner les succès.

A la CFDT, notre collectif est constitué d'anciens et de nouveaux (membres réélus ou novices) avec qui nous nous réunissons régulièrement pour parler et débattre de tous les sujets d'actualités (Chronotime, les incivilités, les transferts d'activités, l'accompagnement des salariés...)

Nous avons aussi un accompagnement fort de la part de notre syndicat CFDT, qui nous propose des formations adaptées à notre vie syndicale (Rôle et fonctionnement du CE ou CHSCT, Etre délégué du personnel CFDT ...) et aussi aux sujets d'actualité (Agir sur les risques psychosociaux et organisationnels, ordonnances, droit du travail...)

Pour pouvoir continuer à tenir ce rôle, nous avons aussi besoin de vous.

Besoin de vous en tant que salariés, mais aussi besoin de vous en tant qu'adhérent. Car c'est grâce aux adhérents que notre section peut s'exprimer au nom des salariés de tout l'établissement et plus les adhérents seront nombreux, plus la CFDT sera entendue et légitime face à notre employeur.

Alors rejoignez-nous, adhérer à la CFDT.

Nathalie MOURRAIN
Elue au CE

NOA d'honneur



A l'absence d'anticipation concernant l'emploi des travailleurs handicapés dans notre établissement. Le taux est de 4,38% au 31/12/2017 pour une obligation légale de 6%. En constante baisse, 4,9% en 2016, 5,3% en 2015, il est temps d'agir.

Le chiffre du mois : 8%

Part du week-end à Miami sur le budget total du CE 2017 présenté lors du CE du 24 avril 2018 soit 21 050€ / 264 233€

Participation + Intéressement : faites votre calcul

Pour cette année, le montant global de la participation et de l'intéressement passe de 115.9 M€ à 100.1 M€, soit une baisse de 13.6 % . Toutefois, avec l'ancien accord d'intéressement, nous aurions eu 87 M€.

A ce montant s'ajoute le supplément d'intéressement de 1000 euros par salariés obtenu pour pallier à l'abandon du Plan Mondiale d'Actionnariat Salariés (PMAS) initialement prévu

en 2017. La CFDT a demandé et obtenu que ce montant soit versé à l'ensemble des salariés y compris ceux à temps partiel sans proratisation.

Pour estimer votre quote-part, la CFDT vous propose comme chaque année le tableau ci-dessous.

Mais également cette année, une nouvelle fonctionnalité sur notre site internet cfdt-sg.fr va vous permettre

d'obtenir un calcul plus précis à partir de votre salaire de base.

Cliquez vite sur le simulateur ou directement à l'adresse <https://www.cfdt-sg.fr/le-simulateur.html>



Revenu	Participation (1)	Intéressement (2)	i performance (3)	total
20000	81,10	734,41	718,51	1 534,02
30000	121,65	748,86	718,51	1 589,03
40000	162,20	998,48	718,51	1 879,20
50000	202,75	1 248,11	718,51	2 169,37
80000	324,40	1 996,97	718,51	3 039,88
100000	405,50	2 496,21	718,51	3 620,22

Le numérique et nos conditions de travail

En 1979, le slogan de la CFDT Cadres était « *Prenons le contrôle des investissements informatiques* », il signait l'enjeu de saisir les opportunités techniques et de les réguler. A cette époque, les ordinateurs prennent pied dans l'entreprise, on s'affranchit de tâches rébarbatives, on prend le risque d'une dépendance numérique, la technique change l'emploi, le métier et le travail.

Puis vint le temps des nouvelles technologies, de la communication mobile individuelle et de la communication virtuelle de masse. Et aujourd'hui vient celui de la transition numérique.

La CFDT s'efforce toujours d'anticiper les mutations pour discerner les risques possibles et les opportunités offertes.

Le numérique se distingue des révolutions précédentes par **une vitesse de diffusion de la technologie exceptionnelle**.

Si le numérique améliore l'efficacité, il peut aussi conduire à une surcharge d'informations et de communications. Il modifie les conditions d'exercice des activités de tous les

métiers.

Il nécessite surtout de développer ou d'acquérir de nouvelles compétences et d'appréhender l'apparition de nouveaux métiers.

L'environnement de travail subit des bouleversements rapides, ce qui pose la délicate question de la mesure et du suivi de la charge de travail.

Le numérique questionne les lignes managériales, il permet de reconstruire de nouveaux collectifs, de rompre avec la culture du contrôle. Ces formes participatives souvent virtuelles, obligent à concevoir de nouveaux espaces de travail plus ouverts, plus conviviaux, favorisant l'échange et la coopération plus que l'appropriation individuelle d'un espace défini ou l'anonymat des open-spaces.

Pour mettre la transformation numérique au service de la qualité de vie au travail, **le devoir de déconnexion** doit remplacer le droit à la déconnexion.

Une vraie réflexion dans le cadre de la négociation collective sur la charge de travail doit avoir lieu. Le dialogue social et la construction d'accords doivent clarifier le rôle de l'entre-

prise.

Savoir déconnecter se construit au niveau individuel mais doit être soutenue par l'entreprise. L'usage des outils numériques doit être régulé dans l'entreprise et les salariés doivent être associés à la mise en place de ces règles. Le temps est venu d'encadrer et de diffuser les bonnes pratiques d'organisation du travail à distance et du nomadisme. Le télétravail requiert ces conditions.

La CFDT Cadres soutient les initiatives de lieux créés pour accueillir les nouvelles formes de travail, les professionnels autonomes et les petites entreprises autant que les cadres des grandes entreprises en déplacement.

Il est enfin reconnu que la durée du travail n'est plus un outil suffisant pour appréhender la contribution de tous les salariés. Depuis longtemps la CFDT Cadres préconise de la compléter par « *l'évaluation de la charge de travail, des résultats attendus et des moyens associés* ».

Cette évaluation doit être collective : Managers, Responsables RH, Représentants des salariés, tous sont concernés.

Une réaction, une question, une suggestion, n'hésitez pas, contactez-nous via cfdt.sgnantes@gmail.com

Numéro rédigé par Nathalie COUCHELLOU, Nathalie MOURRAIN et Sandra RENAUD