

Les infos

Vendredi 27 mars 2009



SANS APPEL ...

68% des salariés de SGAM qui se sont exprimés, l'ont fait « contre la signature » du projet d'accord...
Et pourtant, au même moment, CFDT, CFTC, SNB et FO signaient le texte en catimini dans le bureau du directeur des relations sociales. A SGAM, la démarche avait été demandée et validée par les salariés eux mêmes, réunis lors de plusieurs assemblées... Leurs représentants syndicaux, après avoir bâti les principales revendications, examiné les propositions et projets de la direction, en concertation étroite avec les salariés concernés, devaient laisser le choix final aux salariés lors d'une consultation formelle. Au final, la CGT était bien seule pour organiser la consultation des salariés ... et surtout tenir compte de leur avis !

LE GAP

Il faut dire que la dernière phase des négociations avait finalement buté le 23 mars sur la méthode de calcul et le montant de l'indemnité qui sera versée pour les candidats au départ volontaire. Rappelons tout d'abord que la CGT s'est attachée à obtenir les garanties que les salariés avaient approuvées au cours des assemblées. Ainsi, le texte prévoit que chaque salarié de SGAM pourra bénéficier d'un premier entretien exploratoire et que le reclassement, lorsqu'il sera demandé, se fera dans les meilleures conditions : sans perte de salaire et avec un recours possible auprès de la commission de suivi. Le «droit au retour» sans condition est acté pour une durée de 18 mois après le transfert effectif à CAAM, une garantie sans équivalent dans la profession, à

propos de laquelle bon nombre considérait que nous ne l'obtiendrions jamais. Cela écrit, la négociation a vite buté sur la question des départs volontaires. La CGT n'a pas voulu choisir un intérêt plutôt qu'un autre, sachant que si des départs pourraient pour certains anticiper une «pré-retraite», pour la plupart, les départs concerneront des salariés de peu d'ancienneté dont bon nombre perçoit des bonus constituant une part déterminante de leur rémunération. Ainsi de réunion de négociations en réunion, nous avons constamment proposé des solutions pour prendre en compte les situations différentes, sans favoriser les uns mais sans défavoriser non plus ceux qui perçoivent des bonus. Nous avons finalement obtenu de la direction une ultime proposition prévoyant 2 méthodes de calcul, une solution que nous préconisions dès le début ... mais cette proposition de la direction n'a été suivie que par la CGT, les 4 autres organisations, CFDT, CFTC, FO et SNB ont refusé que l'indemnité prenne en compte de quelque manière que ce soit les bonus. Pire, la CFDT et le SNB ont annoncé tout de go qu'ils seraient signataires de l'accord dès lors que l'indemnité serait calculée uniquement sur le fixe...Un accord moins favorable que la proposition de la direction !

SYNDROME DE PITHIVIERS

En dehors de l'incompréhension, de l'indignation des salariés concernés et de l'entorse au principe même de représentation démocratique des salariés, les signataires font courir un risque extrêmement grave à l'ensemble des salariés, et notamment à ceux dont la part variable est une part non négligeable de leur rémunération. En refusant de prendre en compte une partie de la rémunération dans les indemnités de départ dans le cadre d'un plan social, c'est un signal fort qui est donné. On n'ose pas imaginer ce que donnerait ce type de principe appliqué à SGIB, dans les services centraux ou ailleurs. Certes une bataille a eu lieu, mais l'intervention du personnel peut encore modifier la donne pour la suite des événements et notamment la discussion du plan social de SGAM-AI LYXOR en septembre...



CGT Société Générale - SPB Société Générale
Paris La Défense 92972 CX - 01.42.14.30.68
cgt.sg@wanadoo.fr - spb.sg@laposte.net
Internet : www.premiumwanadoo.com/cgt.sg/
Intranet : Portail SG, Salariés France, Espace syndical, CGT