

Les infos

Vendredi 15 août 2014



ATELIER D'ETE

Il n'y a pas que la CGT qui se préoccupe du variable et de son mode d'attribution. Alors qu'en juin se tenaient quelques réunions de négociations sur le sujet, ainsi que sur les évaluations, la DRH d'OPER organisait début juillet des workshops pour échanger avec les équipes sur la reconnaissance des collaborateurs. Les 3 premières idées n'ont rien d'étonnant : « plus de visibilité sur le process de rémunération », « factueliser la fourchette des variables » ... et « revoir l'enveloppe en fonction des événements de l'année ». De quoi inspirer la direction qui reviendra en négociation le 25 septembre, le 20 octobre et le 25 novembre.

A LA LOUPE

C'est Isabelle Thobellem qui est venue présenter le bilan 2013 du nouvel accord sur l'égalité professionnelle. Elle était accompagnée de la nouvelle déléguée à l'Égalité Anne-Cécile Pensec. Un constat encore cette année, celui de la féminisation de l'entreprise qui se poursuit, avec 56,8 % de femmes dans l'effectif total et une sur représentation chez les techniciens, à 70,3% de l'effectif total et 44,1% chez les cadres. Dans l'accord, la direction s'est engagée à former les salariées au retour des congés maternités : 69% d'entre elles ont eu une formation après la réintégration dans l'entreprise. En 2012, la direction avait annoncé un taux de 37,7%.

Interpellée par ce chiffre faible, des recherches ont été effectuées pour comprendre et au final l'outil a été changé afin de fiabiliser les statistiques. Interrogée par la CGT sur la nature des formations, la direction a répondu que toutes les formations étaient incluses et qu'il n'est pas possible de distinguer les formations obligatoires ou celles à la demande des salariées. C'est balo ! ... L'accord prévoit également une action spécifique, la première année de son application, pour les femmes de 45 ans ayant eu au moins un enfant. 1696 d'entre elles ont été révisées, en 2013 à ce titre là, sur 6147 femmes de plus de 45 ans (soit 28%). L'article 7.3.3 de l'accord prévoit une révision au minimum à hauteur de 3%, sous certaines conditions, des salariées à leur retour d'absence maternité. En 2013, 99% des TMB et 98% des cadres ont bénéficié d'une révision de leur RAGB à leur retour. Pour finir, la rémunération variable n'était pas prévue dans les stats de la direction. Nous lui avons rappelé les termes de l'accord « *la survenance du congé maternité pendant une partie de l'année ne peut en aucun cas constituer un motif d'exclusion... Il est précisé que le temps de présence ne peut être un critère de détermination de la part variable de la rémunération* ». Nous rencontrons encore trop de cas où l'absence maternité impacte le variable et nécessite des interventions syndicales en local. La direction doit s'assurer que l'accord est bien appliqué et la seule façon de vérifier est de faire un suivi des rémunérations des salariées qui sont en congé maternité. Plus globalement, sur 2014, 891 salariées ont bénéficié d'une révision pour résorber l'écart de leur salaire avec celui des hommes, pour un budget global de 1 771 320€, soit un montant moyen de 1923€ par personne. A la demande de la CGT, la direction va examiner de près les augmentations avant et après la révision pour s'assurer que le budget révision ne sert pas à compenser la faiblesse du budget des augmentations individuelles.



CGT Société Générale
Paris La Défense 92972 CX - 01.42.14.30.68
cgt.sg@wanadoo.fr
Internet : www.cgtsocgen.fr
Intranet : Portail SG, le groupe, Espace syndical, CGT