

Les infos

Vendredi 16 Juin 2017



(IN)ÉGALITÉS : -20%

Cela fait 4 accords que la direction proclame son ambition de réduire les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Mais dans la réalité, de nombreuses collègues ont exprimé auprès de la CGT leur perception d'une inégalité, souvent chiffrées à l'appui. C'est pourquoi la CGT a décidé de mener une analyse statistique des données 2008-2015 transmises par la Direction – à retrouver sur nos sites. Il en ressort un deuxième facteur explicatif de l'inégalité entre les femmes et les hommes (au-delà du salaire) : le niveau de classification. S'il est vrai que les écarts de rémunération se resserrent, l'écart global de la moyenne des salaires par niveau, pondérée par les effectifs, est de 20%. Cela traduit un nombre de femmes bien plus important que celui des hommes dans les niveaux inférieurs de la classification, et un nombre de femmes bien moins important que celui des hommes dans les niveaux supérieurs. Notre étude démontre qu'en travaillant sur les niveaux de classification (et pas seulement sur la résorption des écarts de salaires), 70% de l'écart global constaté serait corrigé, faute de quoi l'égalité serait atteinte dans des décennies... La commission de suivi de cet accord, le 29 juin, sera l'occasion d'examiner la situation et de faire des propositions concrètes.

AJUSTER LES CURSEURS

La 3^{ème} négociation sur l'intéressement-participation (P+i) s'est tenue le 12 juin. Ça mouline tranquillement au rythme sénatorial. La direction propose d'équilibrer la formule de calcul, qui détermine l'enveloppe, entre

les résultats de l'entreprise et certains aspects plus techniques (dividende et RSE). Une orientation que personne ne semble contester, mais dont l'équilibre n'est pas encore satisfaisant. Le compte n'y est pas (encore). La direction propose de diminuer l'effet des «résultats de la SG» de 10 millions et d'augmenter l'«effet technique» de 20 millions. Mais cette estimation est basée sur les résultats 2016. Si les indicateurs techniques devraient amortir l'impact lié aux investissements indispensables dans le réseau et autres événements qui risquent d'affecter les résultats, il reste un gap d'une dizaine de millions pour aboutir à ce qui pourrait être un consensus. La question n'est donc pas d'avoir une formule qui mettrait en péril l'entreprise, ni de jouer la rémunération contre l'emploi, mais de trouver le bon équilibre pour distribuer une partie des résultats de la SG aux salariés : 4,1 milliards en 2016 ... dont 1,76 milliards sont allés dans les poches des actionnaires !

LE BONHEUR AU TRAVAIL

L'instruction sur les entrées en relation clientèle dans le réseau a été mise à jour. Elle renforce sensiblement les contrôles, ce qui motive en partie la création de nouveaux postes (RQO et SQO). Mais l'augmentation des exigences aura nécessairement un impact sur le volume de ses entrées. Il va donc falloir que la direction prenne ses responsabilités en revoyant sa copie sur les ambitions en la matière tant que les processus dans leur ensemble et les outils métiers n'auront pas permis de gagner en temps et en productivité. La variable d'ajustement doit être le volume d'entrées en relation et pas la santé des salariés.

FAITES VIVRE VOTRE MUTUELLE

Comme chaque année, les adhérents sont invités à voter. Vous avez jusqu'au 21 juin pour vous exprimer sur les 11 résolutions sur <https://vote.ag.mutuellesg.com> (nos consignes sur le site CGT). Ne pas voter, c'est prendre le risque qu'un jour votre avis ne vous soit plus demandé. En effet, en l'absence de quorum, l'ACPR pourrait remettre en cause cette expression directe des adhérents et imposer à la Mutuelle un autre dispositif qui vous priverait de ce droit..



CGT Société Générale

17, Cours Valmy - Paris La Défense - Tél: 01.42.14.30.68

cgt.sg@wanadoo.fr

Internet: www.cgtsocgen.fr

Intranet : Portail SG, le groupe, Espace syndical, CGT

