

# Les infos

Vendredi 29 Août 2008



## LA QUESTION SALARIALE

Quel argument crédible pourrait nous être opposé aujourd'hui sur la question salariale, tandis que d'un côté, l'inflation approche, et dépassera peut-être 3%, à côté d'un accord salarial dont l'effet est d'à peine 0,5% sur 2008, et que de l'autre côté, l'effet cumulé des pertes approche les 10 milliards pour la Société Générale. La mine contrite du Directeur général nous expliquant qu'« il n'est pas possible de revenir sur 2008 car les caisses sont vides » fait plutôt figure d'hypocrite, comme si les négociations salariales avaient un poids déterminant sur ces résultats. On rappellera utilement que l'impact des derniers accords salariaux ne dépasse pas 14,6 millions d'euros pour celui de 2007, et moins de 10 pour celui de 2008 et on rappellera aussi que les pertes de cette année représentent plus de 6 années du montant brut des salaires de base du personnel ! Près de 5 milliards perdus dans la crise des « subprimes » sont bien de la responsabilité de la direction, et si la prise exagérée de risques a généré dans les dernières années des profits, ces derniers ont surtout bénéficié aux actionnaires qui empochent désormais plus de 45% du résultat. Le couplet sur « l'environnement difficile » aura d'autant plus de mal à passer qu'il n'est pas difficile pour tous de la même façon ! Dans le « package » de la négociation salariale annuelle 2009 qui devrait débiter en septembre, il y aura

donc la capacité de la direction générale à donner un signal clair de confiance au personnel en signant avec nous un accord salarial significatif. Mais il y aura aussi l'impact des discussions engagées à propos du variable, devenu moyen de faire varier à la hausse et la baisse la rémunération globale ou de l'ajuster « au marché du travail » dans la plus grande opacité. Un projet a été remis aux syndicats qui a l'ambition de définir « le processus d'évaluation » et celui « de détermination de la part variable ». Ce projet, applicable à tout le personnel à l'exception du front de SGCIB, instaure un entretien annuel qui sert à évaluer « les réalisations accomplies sur la base des objectifs fixés en début d'année ». Cette évaluation « intervient dans le processus de fixation de la part variable » en préalable. Dans une même entité de travail, les « évaluateurs » devraient confronter leurs méthodes et leurs appréciations pour assurer une cohérence entre elles et limiter la subjectivité individuelle. Les objectifs et la « performance » seront opérationnels et comportementaux, non pas quantitatifs comme les objectifs commerciaux. À supposer que tout ceci respecte bien la convention collective et contribue à plus de transparence, la décision n'en restera pas moins arbitraire, et le salarié aura toujours autant de mal à se situer. D'où l'importance de notre revendication de mieux connaître les masses distribuées, leurs critères de fixation et de répartition pour les porter à la connaissance des salariés, d'une part, et de faire « écrire dans le marbre » que le respect de tous ces beaux principes peut être contrôlé par les représentants du personnel, aussi bien au plan collectif qu'au plan individuel, à la demande d'un salarié qui s'estimerait floué. La direction a malgré ses réticences un puissant encouragement à aller dans ce sens : l'évolution de la loi à l'encontre des discriminations et de la jurisprudence qui donne désormais le droit à un salarié de connaître les bases ayant servi au calcul de son variable.



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/](http://www.premiumwanadoo.com/cgt.sg/)  
Intranet : Portail SG, Salariés France, Espace syndical, CGT