

Les infos

Vendredi 3 Juin 2011



1000 EUROS

«Je suis en retrait par rapport à ce que j'aurais pu vous proposer aujourd'hui, car le Conseil des ministres d'hier a avancé sur l'obligation d'une mesure supplémentaire... C'est en ces termes que le directeur des relations sociales a résumé la situation au lendemain de l'annonce de la «prime de 1.000 euros», lors de la réunion de renouvellement des accords intéressement / participation / plan d'épargne. Pour la direction il est donc urgent d'attendre le 14 juin pour mesurer après le débat à l'assemblée quelles seront vraiment leurs obligations. En attendant, elle a d'ores et déjà proposé 3 modifications : baisse de l'abondement de 2.700 à 2.000 euros (au motif que l'abondement moyen est de 1.200 euros et que seuls 10% des salariés qui vont dans le PEE dépassent 2.000 euros) ; création d'un plafond d'intéressement, la formule de distribution individuelle sera limitée à une rémunération de 69.240 euros (2 plafonds PASS -plafond annuel des cotisations de sécurité sociale). Ce seraient donc environ 4 millions ainsi écrêtés qui seraient redistribués à l'ensemble des salariés ; diminution du nombre de fonds diversifiés proposés à l'investissement dans le PEE (passage de la quinzaine actuelle à 8 fonds).

CONTRE AG

Tandis que les actionnaires étaient réunis à la Défense, les salariés de S2E et SGSS de Nantes ont fait leur propre AG et voté leurs propres résolutions. Ils ont



choisi de débrayer pour valider à 98% la nécessité de mesures salariales décentes, l'embauche des CDD et intérimaires, et le remplacement des départs en retraite !

EGALITE

Le projet d'accord sur la résorption des écarts salariaux femmes-hommes est actuellement soumis à notre signature. Pour la CGT, il s'agissait notamment de mettre en échec le scénario monté par le directeur des relations sociales, qui consistait à vider artificiellement la liste des femmes recensées en changeant les règles de comparaison. Sa tentative ayant échoué, le projet proposé prolonge les critères de comparaison retenus dans l'accord précédent. Une liste est donc établie, recensant toutes les femmes qui ont un écart égal ou supérieur à 6% avec le salaire médian des hommes relevant des mêmes critères. La novation porte sur le fait que c'est la DRH qui examinera elle-même les situations (l'existence de l'écart devra être justifiée), et qui prendra la décision de réviser la situation salariale. Cet examen sera déconnecté de l'EAS annuel pour empêcher la confusion qui a été entretenue les années précédentes par la hiérarchie. Rappelons qu'une mesure «coup de poing» a été ajoutée. Elle a été élargie aux niveaux F et G, alors qu'elle était limitée précédemment aux niveaux C à E. 248 femmes aux niveaux C à E et 428 aux niveaux F et G sont concernées. La direction a pris «l'engagement» d'en réviser au moins 70% pour les niveaux C à E et 60% pour F à G. Ceci représente un budget minimal de 600.000 € soit en moyenne 1400 € par personne (429). Au cours des débats, un grand nombre de questions ont été abordées qui ne relèvent pas d'un simple accord de résorption des écarts salariaux. La CGT a milité pour que des mesures de fond soient prises dans le cadre plus large de l'accord sur l'égalité professionnelle qui doit être renégocié à la fin de l'année. Parmi celles-ci, la question du «différentiel d'évolution» de carrière, qui est à l'origine de façon récurrente des écarts

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