

# Les infos

Vendredi 29 Mai 2009



## CHANTIER SALAIRES

Le « chantier » sur les rémunérations va donc s'ouvrir en juin comme il était convenu. On se souvient que c'est l'engagement qui avait été demandé à Frédéric Oudéa, un engagement qu'il a confirmé à l'assemblée des actionnaires dans ses réponses aux questions posées par le CCUES au nom des salariés. La première réunion est fixée au 17 juin, et une seconde est prévue fin juin. Ce rythme de sénateur nous interroge sur la capacité de la DRH à bien avoir compris l'ampleur du problème et les moyens qu'il va falloir consacrer pour lui trouver des solutions. L'essentiel du mécontentement provient en effet du sentiment d'opacité ressenti dans les décisions d'augmentations individuelles aussi bien que dans l'attribution du variable ou du bonus. Cette opacité génère des écarts injustes et injustifiés qui deviennent plus importants au fil des années. On est loin du respect de la loi qui oblige les employeurs à permettre au salarié de comprendre les éléments objectifs qui servent à fixer sa rémunération, aussi bien fixe que variable. La CGT a souligné l'accroissement de ces écarts depuis la mise en place de la nouvelle classification en janvier 2000, dans chaque négociation salariale annuelle... mais si des mesures correctrices ont été prises dans quelques accords salariaux, l'absence de règles a permis aux dérives

de se poursuivre. Et les écarts injustifiés sur le fixe ne sont rien en comparaison des écarts sur le variable ou les bonus ! Sur cette partie de la rémunération, on a d'ailleurs atteint un seuil critique. Il ne faut pas oublier en effet que cette forme de rémunération est d'abord motivée par la volonté patronale de s'affranchir des contraintes pesant sur le salaire fixe, notamment par le fait que c'est le moyen de faire varier à la baisse la rémunération d'une année sur l'autre. On atteint désormais couramment à la Société Générale une moyenne de 10% de variable sur la rémunération totale annuelle des techniciens, et plus de 30% pour les cadres. Or, ces rémunérations sont exclues de toute prise en compte dans les garanties sociales comme le maintien du salaire pendant la maladie ou la maternité par exemple, bien que soumises à cotisations. La CGT entend donc proposer de fixer un cadre de règles pour le salaire fixe et le revaloriser, mais aussi de revenir sur l'échec des négociations sur le variable et le bonus. La direction s'était contentée de discuter « des critères d'attribution », qui est une part importante du problème, mais il faut aussi limiter la part du variable dans la rémunération globale. Il s'agit donc de bien plus que de la traditionnelle négociation salariale annuelle obligatoire, la « NAO » dans le langage des initiés, où la direction fait un tour de table des demandes syndicales, avant de s'asseoir dessus et de revenir avec une « proposition ». En janvier 2009, il s'agissait d'une prime oscillant entre 550€ de plancher et 1350€ de plafond dont nous devons discuter de l'intégration dans le salaire de base pour le 1<sup>er</sup> janvier 2010. Si l'on considère donc le rythme auquel s'engage ce chantier, ainsi que les propos de Frédéric Oudéa à l'assemblée des actionnaires sur le contexte économique peu propice à l'augmentation des charges salariales, la discussion risque de révéler rapidement des sujets de grandes fâcheries...



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