

Augmentations de salaires : deux poids, deux mesures !

Surtout, ne vous trompez pas :
à gauche, la courbe de MES profits,
à droite, la courbe de VOS salaires!



Le retour sur le cycle RH 2022 du mois de janvier a permis d'avoir une image exacte de la politique salariale dans l'entreprise.

Après une années 2021 record en terme de chiffre d'affaire et de résultats, les décisions de la direction pour les augmentations de salaires étaient très attendues par les salarié·e·s. Malheureusement, on ne peut que constater les très grandes inégalités dans la redistribution des richesses produites par les salarié·e·s !!!

Alors que le taux d'inter-contrat est particulièrement bas (inférieur à 2 %) depuis des mois, 4000 salarié·e·s de SSG n'ont pas eu d'augmentation au cours du cycle RH Janvier 2022 !!!

Alors que l'inflation bat des records en ce début d'année après la reprise économique suite à la crise sanitaire d'une part et la guerre en Ukraine.

33% des salarié·e·s, le tiers de l'effectif global, vont perdre du pouvoir d'achat en 2022 ! Dans le même temps, la société verse un dividende de 3,20€ en 2022 versus 2,00€ en 2021 à 100% des actionnaires. Soit une augmentation de 60%, avec un coût global pour l'entreprise supérieur à 60 millions d'euros !

La CGT revendique des augmentations de salaires générales pour tous et tous, ainsi qu'une redistribution des richesses en valorisant le travail plus que le capital.

Du côté des actions, on constate aussi de grandes inégalités. L'année dernière les top managers du groupe ont reçu des actions gratuites dans le cadre d'un LTI (plan d'incitation à long terme) pour 37 millions d'euros alors que les salarié·e·s par l'intermédiaire du plan *We Share 2022* devront eux déboursier 156€ par action pour obtenir une action gratuite dans la limite de 19 actions...



La société fait prendre de surcroît aux salarié·e·s un risque lié aux incertitudes des placements boursiers pour des actions qui devront restées bloquées au moins 5 années, et dont le prix d'achat est proche des

plus hauts jamais enregistrés.

Index égalité professionnelle Un outil opaque et non transparent

Cette année, la note de Sopra Steria Group (SSG) et I2S à l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est de 86 points sur 100. Cette note est au-dessus de 75, ce qui laisse à la direction de Sopra Steria toute la latitude de se vanter d'être une entreprise exemplaire en ce qui concerne l'égalité professionnelle.

Commençons par rappeler ce que c'est que l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. C'est un système de notation qui a été mis en place en 2019 par le gouvernement Macron-Philippe-Pénicaud pour noter les entreprises afin d'évaluer leurs pratiques d'égalité salariale. Il permet d'avoir une note sur 100 et il est construit autour de 5 indicateurs :



- 1 L'égalité salariale (note sur 40)
- 2 Le pourcentage de femmes et d'hommes qui sont promus chaque année (note sur 15)
- 3 Le pourcentage de femmes et d'hommes qui sont augmentées chaque année (note sur 20)
- 4 Le pourcentage de femmes qui sont augmentées au retour de leurs congés de maternité (note sur 15)
- 5 Le nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise (note sur 10)

Les entreprises qui ont moins de 75 points pendant 3 ans sont sanctionnées

Examinons par exemple dans le cas de SSG (seul indice disponible pour 2021 dans l'UES), le premier indicateur en nous intéressant à l'égalité salariale c'est-à-dire à l'indicateur d'écart de rémunération :

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	tranche d'âge	rémunération annuelle brute moyenne par EQTP		écart de rémunération moyenne	écart après application du seuil de pertinence	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides (groupes pris en compte)	écart pondéré
		femmes	hommes			femmes	hommes			
détail des masses par CSP et tranche d'âge masqué pour raisons de place, disponibles sur la BDES SSG										
ensemble des salariés		46 789	51 617	9,4%		12 440			12 439	3,90%

Dans ce tableau, l'écart de rémunération moyenne est 9,4% (on voit bien la différence de numération en faveur des hommes pour les ingénieurs et cadres de 30 ans à 50 ans et plus) alors que l'écart pondéré est de seulement 3,9%. Comment expliquer cette différence importante qui améliore largement le score de SSG qui a obtenu 36 sur 40 pour cet indicateur ?

En fait, c'est le seuil de pertinence de 5% (retrait de 5 points) qui permet aux entreprises d'améliorer leur score : l'écart de rémunération moyenne qui est réellement de 9,4% passe à 4,4%. L'effet de la pondération amène l'écart à 3,90. Donc bien qu'il y ait un écart structurel de rémunération de 9,4%, SSG affiche un écart de 3,9%. La note pour cet indicateur devrait être 30/40 et non 36/40.

Aussi, cet index occulte des réalités d'inégalités car il ne tient pas compte dans son calcul de pas mal de situations comme :

- 1 Le fait que les femmes et les hommes n'occupent pas le même type d'emplois (cas des temps partiels occupés essentiellement par des femmes)

C'EST PARCE QUE JE SUIS UNE FEMME QUE JE SUIS MOINS PAYÉE QU'UN HOMME ?

PAS DU TOUT. C'EST PARCE QUE VOUS N'ÊTES PAS UN HOMME.



- 2 « Le plafond de mère »* : cet index ne prend pas en compte le déroulement de carrière des femmes, car il prend une photo à un instant t et non tout le film de déroulement de carrière des femmes.

- 3 Au lieu de comparer les montants d'augmentations salariales des femmes et des hommes, on compare les pourcentages d'hommes augmentés et de femmes augmentées. On peut donc augmenter plus de femmes que des hommes avec des augmentations dérisoires et on aura quand même une bonne note.

* Le « plafond de mère » est l'ensemble des mécanismes économiques, managériaux, psycho-sociaux, qui conduisent à entraver la vie professionnelle des femmes et à brider la carrière des mères

Pouvoir d'achat



L'augmentation du coût de la vie et notamment la flambée indécente du prix des carburants pose les questions simples :

- Comment **boucler les fins de mois** ?
- Devrons-nous **choisir entre nourrir notre famille et acheter du carburant** pour assurer les trajets domicile-travail ?

Le choix est vite fait !

Nombre de salarié·e·s n'ont pas le choix. Ils et sont contraintes d'utiliser leur véhicule personnel pour se rendre sur le lieu de travail, soit parce que leur lieu de résidence n'est pas ou mal desservi par les transports en commun ou trop éloigné de leur lieu de travail, ou que leur trajet n'est pas aménagé pour utiliser les transports dits « doux », ou encore parce que le co-voiturage n'est pas envisageable du fait du travail posté, leurs collègues les plus proches n'ayant pas

les mêmes horaires qu'eux.

Ce dilemme a été **évoqué en CSSCT puis réabordé en CSE** pour mettre en avant les difficultés à venir des salarié·e·s aux plus bas salaires afin que la direction en prenne conscience. Suite à cela et devant notre insistance, la direction a, sans consultation des instances, mis en place un sondage. A quelles fins ? Pour quels résultats attendus et quelles décisions ? **L'objectif est flou**, et les questions concernent essentiellement la région parisienne, pas les agences en région qui sont pourtant tout aussi impactées par le prix des carburants ! En effet, **les VELOV sont disponibles uniquement en région parisienne et certaines villes, néanmoins la ville de Roanne n'offre pas cette option de transport** ! La direction s'est ensuite fendue d'un ersatz de communication intitulée « abondement exceptionnel sur les indemnités kilométriques » qui se voulait pompeuse mais qui, en réalité, n'offre, une fois de plus, que des miettes aux salarié·e·s.

Trop floue et incomplète pour être comprise, à qui s'adresse cette communication ? Comment la faire appliquer ? La procédure de « remboursement des frais de déplacement et de séjour professionnel » associée à ces mesures ne correspond pas à la situation actuelle et **va certainement exclure un grand nombre de salarié·e·s !**

Trop courtes pour avoir un effet positif, les mesures annoncées sont trop faibles pour avoir un impact réel. L'objectif premier des mesures annoncées était-il de faire taire la CGT en nous faisant croire que la direction s'inquiète du pouvoir d'achat de ses salariés ? Nous avons demandé par exemple, un jour de plus de télétravail, le temps que les prix des carburants reviennent à un niveau raisonnable, la direction a tout simplement refusé, argumentant que son souhait était de voir se reformer des équipes soudées et proches ! Ne nous y trompons pas, **la direction n'a que faire du bien-être de ses salarié·e·s !** Pour la direction nous ne sommes que des numéros qui **coûtent à l'entreprise** ! Peu importe que nous vivions dans la misère ou que nous ayons des difficultés à boucler les fins de mois, tant que le *delivery* est assuré ! La direction n'a aucune idée du quotidien de ses salarié·e·s et s'en moque ouvertement. Pire encore, le mail de communication « abondement exceptionnel sur les indemnités kilométriques » précisant un remboursement augmenté de 2 pauvres petits centimes démontre encore une fois le peu d'importance que la direction accorde à ses salarié·e·s qui pourtant la font vivre ! **Sans nous, pas de direction, pas d'actionnaires, pas de clients, et pas de rentrées d'argent ! Bref, sans nous, pas d'entreprise !** La direction doit clarifier sa communication et n'exclure aucun·e salarié·e, préciser les actions à mener pour en bénéficier et accompagner ses salarié·e·s dans l'obtention de ces indemnités.

Nous demandons également que la direction revienne décemment à la hausse ces Indemnités Kilométriques.



JE SUIS RAZAN

Un visage pour la Palestine

Sous la direction de Chantal Montellier
Préface de Sandrine Mansour



Abeer Hamad, Ahmad Kabariti, Alain Gresh, Ana Moreno, Christine Lander, Dominique Vidal, Fabrice Selingant, Gérard Streiff, Jacques Mondoloni, Laurence Biberfeld, Marco Hukenzie, Moheb al-Zahrani, Olivia Elias, Philippe Tancelin, Patrick Laroche, Pierre Laurent, Sandrine Mansour, Walid Atallah, Ziad Medoukh.

Les éditions Arcane 17

Je suis Razan, un visage pour la Palestine

Éditions Arcane 17, 2021, par Chantal Montellier
198 pages, 15€

En juin 2018 Razanal Najjar, jeune secouriste palestinienne, est abattue par un tireur israélien, alors qu'elle était en train de soigner des blessés. Tel est le point de départ de ce petit livre de format carré.

Razan reste au centre du

recueil, mais il y a de multiples contributions courtes et d'une grande variété: historiques, littéraires, poétiques, politiques.

L'ouvrage est un symbole plus large qu'une simple réaction humaniste sur un cas isolé dans un pays particulier. Il montre que dans le monde, les jeunes sont capables de s'engager pour des causes difficiles et dangereuses.

Chacun·e est libre de parcourir le livre comme bon lui semble, selon ses attentes ou son tempérament. L'ensemble est à méditer pour la forme et pour le fond.

(extrait d'une critique écrite par Chantal Vaillant, parue dans Cause Commune)

Pour en savoir plus, la CGT vous invite à contacter ses élus

Les élu.es CGT au CSE SSG:

SANVISENS Clément : 06 43 56 59 77
PHAM Quynh Chi : quynhnet@yahoo.f
LANDIER Eric: elandier@hotmail.com

Les élu.es au CSE I2S

DILSCHNEIDER Franck : 06 01 99 03 42
CUCEGLIO Valérie : valerie.cuceglio1234@gmail.com

BENABDERRAHMAN Abdelaziz: 06 17 25 17 97

Représentant syndical :

DE FRANCO Michel: CSE I2S, 0608431060.
conseiller du salarié, défenseur syndical

Délégués syndicaux CSE I2S

MARQUE Sébastien: 0685421938
BERNARD Pascal: pascal.bernard781@gmail.com
USTASE Vincent: uvjk.ss.cgtideuxs@free.fr