Equité à SSG ?

… Que Nenni !

La direction embarrassée par le tableau détaillé des augmentations et des promotions

Augmentations et promotions : (Demandez les détails)
Le tableau détaillé est présenté en CSE. Les élus AVENIR font constater à la direction que la population DHG (Directeurs Hors Grille) a une moyenne d'augmentation de 6,09%, versus environ en moyenne 3,6% pour l'ensemble des salariés comprenant également les salariés DHG.
Ainsi la Direction n'est pas correcte avec ses salariés les moins rémunérés qui subissent pleinement l'inflation. Les inégalités se creusent davantage !
En montant, nous trouvons des augmentations par mois jusqu'à 3 000 € dans la catégorie DHG, alors que beaucoup de salariés n'ont pas d'augmentation du tout (environ 27% des salariés).

Le plafond de verre : (Demandez les détails).
Beaucoup de salariés notamment des femmes mais pas seulement sont maintenus dans un indice Syntec inférieur à la fonction exercée pour maintenir au plus bas leur rémunération. Exemple, 379 femmes et 989 hommes sont maintenus sans justification en indice IC 2.11 depuis des années.
Le plafond de verre est marqué pour les femmes puisque le ratio H/F des salariés SSG de 2,3 (3558 salariées femmes versus 8189 Hommes) n'est pas celui constaté pour les bas indices : 137 techniciens Femmes versus 44 Hommes alors que pour les hauts indices (>= IC3,1) il y a 855 Femmes et 2538 Hommes.
Avenir souligne la situation injuste de beaucoup de salariés notamment les assistantes qui n'ont pas toutes la reconnaissance du statut CADRE malgré l'étendue de leurs fonctions, leur salaire moyen est inférieur aux normes soit 30% en dessous alors que toutes les assistantes du CSE sont CADRES).

La direction était furax, AVENIR a pu obtenir des avis majoritaires concernant : (Demandez les détails).

- Le constat/réclamation du CSE relatif à la non déclaration organisée et au non-paiement d'heures supplémentaires lors de l'examen du rapport de la commission sécurité santé et conditions de travail
- Le droit des salariés « en astreinte » avec des délais d'intervention très courts de 15 minutes à être rémunérés en salaire effectif en raison des contraintes qui empêchent objectivement de vaquer à leurs occupations personnelles (arrêt du 26 octobre 2022, Cour de cassation, Pourvoi n° 21-14.178). En effet, une astreinte doit permettre au salarié de faire ses courses, aller chez le coiffeur, prendre un bain, déjeuner et dîner en famille, … tout en étant joignable mais non à disposition permanente.
- L'obligation d'information consultation du CSE concernant les achats d'entreprise (Environ 500 M€ pour ORDINA au Pays-Bas, 100 M€ pour TOBANIA en Belgique …) et concernant l'échec du partenariat avec les banques SPARDA en Allemagne …
- La recrudescence des accidents suite aux risques psychosociaux subis par les salariés (BURNOUT …).