



### **Charte d'utilisation des technologies de l'information et de la communication**

Lors du CSE, la direction a présenté une modification de la charte d'utilisation des technologies de l'information et de la communication. L'objectif de la direction est d'encadrer l'utilisation d'outils extérieurs à l'entreprise (WhatsApp, LinkedIn, etc.) lorsqu'ils peuvent servir à partager des informations liées à l'activité professionnelle concernant la fuite de données sensibles.

En revanche, **Sud** n'est pas d'accord sur un autre point de la charte. Concernant la possibilité de consultation de la correspondance privée des salariés, le texte prévoit seulement la présence ou l'appel du salarié pour permettre à l'entreprise d'y accéder, sans mentionner explicitement l'accord du salarié.

Pour **Sud**, cette formulation est problématique et peut être dangereuse pour les salariés. Elle ne garantit pas suffisamment la protection de la correspondance privée et peut créer une situation où un salarié se retrouve insuffisamment protégé.

### **Crédit conso : une fausse bonne idée**

La remontée du potentiel de crédits conso vise, selon la direction, à développer le taux d'APE et à responsabiliser les collègues. Toutefois, cette démarche pose la question de l'autonomie. Elle ajoute une charge de travail dans un contexte déjà jugé complexe par de nombreux collègues. Sur le terrain, ce dispositif est largement perçu comme peu utile, inefficace et davantage comme un outil de contrôle supplémentaire. Pour l'instant, la direction a fait le choix d'ignorer ces retours du terrain. Ce point devra donc encore être abordé et débattu en CSE. Vous pouvez compter sur **Sud** pour continuer à porter ce sujet.

### **Rémunération femmes-hommes : un bilan mitigé par classification.**

Les écarts de rémunération se sont nettement réduits, voire quasiment résorbés pour les classifications de B à G. C'est une évolution positive. Toutefois, pour **Sud**, ces progrès arrivent tardivement : les écarts de salaire en défaveur des femmes ont mis beaucoup trop de temps à se réduire.

En revanche, pour les classifications **H et I**, des écarts de rémunération réapparaissent et ils restent significatifs. Pendant longtemps, l'ancienneté a été avancée pour expliquer ces différences. On nous indiquait par exemple, notamment sur la ligne des directeurs d'agence, que les hommes percevaient des salaires plus élevés car ils occupaient ces postes depuis plus longtemps, les femmes y ayant été recrutées plus tardivement.

Cependant, cet argument de l'ancienneté n'est plus compréhensif lorsque l'on observe les tranches d'âge **des moins de 30 ans et des 30-39 ans** pour les classifications **H et I** : malgré une ancienneté comparable, un écart significatif de rémunération est en défaveur des femmes.

Pour les classifications **J et K**, l'écart se creuse davantage.

Ainsi, même si des progrès sont constatés, des efforts restent clairement à faire. La réduction des inégalités salariales entre les femmes et les hommes reste un combat essentiel pour **Sud**, et nous continuerons à porter ce sujet avec vigilance et détermination.

**Ce qui avance est à consolider, ce qui inquiète doit être corrigé. Sud reste à vos côtés pour défendre vos intérêts. Rien n'est acquis, tout se construit ensemble !**