



CE DU 25 MAI 2011

Un nouvel adjoint pour Francis Thomine

Le 22 août est prévue l'arrivée d'un nouvel adjoint du directeur général de GSI. M. Xavier Lejeune est censé remplacer F. Thomine dans un avenir plus ou moins proche. Celui-ci vient du "fameux" groupe Accenture. La CGT redoute que, malgré le

fait qu'il n'ait pas été consultant dans cette entreprise, il ait été "formaté" aux pratiques et méthodes de ce cabinet qui a colonisé GAN SI, puis SIG pendant des années.

Dégradation de la notation Groupama à BBB+

L'agence de notation financière Standard & Poor's a dégradé la notation de Groupama de A- à BBB+ perspective négative, notamment à cause de son exposition à la dette grecque. Cela aura pour effet de repousser aux calendes grecques la cotation en bourse de Groupama. Tant mieux pour le groupe et ses salariés. Comme nous le rappelons constamment, cette mise sous la coupe

des marchés est un risque majeur pour Groupama et pour les salariés qui composent les différentes entreprises du groupe. Un CAC40 déprimé sous la barre des 4000 points, et une mise en place laborieuse des normes Solvabilité 2 au niveau européen concourent aussi à sauvegarder l'indépendance du groupe et les emplois des salariés !

Avis de la CGT sur le projet de fusion absorption de CIBAMA par GSI.

La fusion absorption du GIE CIBAMA par le GIE Groupama Systèmes d'Information une des dernières étapes du schéma directeur informatique lancé en 2002 pour unifier et mutualiser les systèmes d'informations du groupe.

La direction de GSI s'est engagée au maintien ainsi qu'au développement de l'emploi sur le site de MORDELLES. La CGT note l'engagement de la direction de GSI pour qu'aucun salarié de ce site breton ne reste sur le bord de la route.

Elle a notamment prévu la construction d'un centre de backup des données de Bourges, et donc le maintien d'une activité de production sur place. L'agrandissement du centre de Mordelles, qui portera le nombre de postes de travail de 190 en 2011 à 230, nous semble de bonne augure. Par ailleurs, La CGT sera très attentive au moment du passage des salariés de Cibama vers le statut collectif de GSI, et lors des modifications de postes et des changements de métier.

Les salariés du GIE Cibama conserveront leur contrat de travail, leur classe d'origine ainsi que leur fonction générique. Ils bénéficieront aussi du maintien de leur salaire au net annuel. Toutes les éventuelles différences de charges (retraite, retraite complémentaire etc...) seront compensées par la direction de GSI.

La CGT rappelle que la direction s'est engagée à faciliter les changements par un plan d'accompagnement et de formation garantissant l'acquisition de nouvelles compétences pour favoriser l'adaptation des salariés aux modifications éventuelles de métiers ou de missions.

Considérant qu'il ne faut pas reproduire les erreurs du passé, la CGT préconise de re-internaliser l'activité éditique au sein de

GSI, d'autant que la Bretagne possède son centre interne qui continuera à servir la caisse Groupama Loire Bretagne après la fusion, et qui pourrait être déployé pour servir d'autres caisses régionales et les entreprises de l'UES dans le futur.

Cette décision, de notre point de vue, réunirait des avantages opérationnels, économiques et sociaux, et permettrait de développer les emplois et les savoirs faire à GSI.

Au vu de l'ensemble des engagements pris par la direction sur ce dossier, la CGT rend un avis favorable sur la fusion-absorption du GIE CIBAMA par le GIE Groupama Systèmes d'Information.

La CGT complète son intervention en demandant à la direction que pendant toute la période 2012/2013 qui modifiera les postes des salariés de Cibama, des réunions très régulières de commission puisse en faire un véritable suivi des affectations. Ceci doit permettre de s'assurer qu'aucun salarié ne soit oublié et que son repositionnement soit bien effectif et dans les meilleures conditions.

Elle a aussi demandé que l'activité Groupware soit maintenue sur le site de Castelnau en bi site avec Mordelle.

Avis de la CGT sur le projet de transfert de l'activité logistique de Gan Patrimoine vers GSI.

Nous avons bien noté que ce transfert sera entouré des mêmes garanties déjà mises en œuvre lors des transferts similaires précédents : reprise des contrats de travail; pas de changement sur la localisation des emplois et des métiers sur le site de Gan Patrimoine à Lille; maintien du salaire net avec compensation des éventuels différentiels de cotisation.

Nous rappelons que les salariés souhaitent rencontrer individuellement la RH et que certains disposent d'avantages sociaux liés à l'histoire de l'entreprise Gan Patrimoine, qui nécessite des dispositions particulières

pour le maintien global des revenus des salariés.

Compte tenu de l'ensemble des engagements pris par la direction sur ce dossier, la CGT rend un avis favorable à ce transfert.

En complément, elle a aussi demandé l'intégration du CDD actuellement sur ce secteur permettant d'avoir un effectif complet quand celui-ci sera intégré à GSI/G2S.

Avis de la CGT sur la réalisation de la formation 2010

La tendance des plans de formation depuis 2004.

Le tableau suivant présente la réalisation 2010 en regard des six dernières années :

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010 (prév.)	2010 (réal.)
masse salariale (hors charges patr.)	52 M€	54 M€	54 m€	57 m€	62 M€	62 M€	67 M€	67 M€
• total frais pédagogiques (soit, en % de la masse salariale)	1,15 M€ 2,2 %	1,45 M€ 2,7 %	1,63 M€ 3,0 %	1,40 M€ 2,4 %	1,80 M€ 2,9 %	1,9 M€ 3,1 %	2,15 M€ 3,2 %	2,06 M€ 3,1 %
• total en jours de formation prévu	4240	4604	4225	4291	4372	5193	6000	
• total en jours de formation réalisés	4060	4237	3867	3888	4991	5503		6024
• taux de réalisation	96 %	92 %	92 %	91 %	114 %	106 %		100 %
• Effectifs	1085	1110	1149	1146	1216	1310	1340	1291
• Nb salariés formés	810	966	964	941	878	1019	1182	1118
• Taux de salariés formés	75 %	87 %	84 %	82 %	72 %	78 %	90 %	87 %

La tendance générale au travers des années est donc bien d'effectifs en hausse, d'un effort de formation en hausse qui progresse plus vite que les effectifs, et d'une part de formations individuelles réalisées prépondérante par rapport aux formations collectives réellement menées.

Bilan de la formation professionnelle en 2010.

Le bilan 2010 est satisfaisant : L'ensemble du plan a été réalisé à 100 % ! Cependant, comme l'année précédente, près de mille jours de formation collective n'ont pas été faits et ont été basculés en formation individuelle.

On note toujours un creux des taux de formation des classes 4 par rapport aux autres classes. Moins de besoins, ou difficulté à faire émerger les besoins ? Ce point va être surveillé.

DIF : 262 souhaits exprimés en fin 2009 pour 155 réalisés. Aucun dossier monté par un salarié motivé n'a été bloqué en 2010. Mais le passage du souhait à la réalisation dépend étroitement de la démarche volontaire et active du salarié, soutenu par le service formation.

Suivi pluriannuel : La CGT regrette qu'il n'y ait pas de suivi pluriannuel et global de cycles de formation qui s'étendent sur

plusieurs années, comme par exemple le cycle manager de 2008-2009-2010, les plan globaux de formation GRC-Siebel, Rivages-AIA, et bientôt RUGBY, ainsi que les formations des salariés de Labège ou Chauray.

En l'absence de GPEC, les formations collectives pluriannuelles sont présentées en tranche d'années sans qu'on puisse aisément relier les tranches entre elles, ni faire une analyse pertinente du déroulement de ces plans, ni évaluer leur impact réel. Quel est le bilan opérationnel objectif des milliers de jours de formation effectués par des centaines de stagiaires autour des nombreuses méthodes enseignées à GSI (AGILES, ITIL, DMAIC, APOGEE, RMP, etc...) au cours des quatre dernières années ?

A titre d'exemple, si la montée en charge et la réinternalisation de Rivages avaient été traitées en GPEC, la CGT aurait pu participer à l'évaluation des types et du nombre de postes nécessaires pour rendre GSI techniquement autonome, à l'élaboration des plans de formation et de qualification et du planning pluriannuel ; elle aurait connu les effectifs à former, et aurait pu suivre les opérations au travers des années.

Ce n'est pas ce qui a eu lieu. La CGT n'a pas la moindre visibilité de l'effort de formation réel sur Rivages, ni de ses résultats en terme de nombre d'experts maison. Aujourd'hui, sait-on combien de salariés ont été formés au travers de toutes ces années, et à quoi ? Y aurait-il

même des salariés formés les années précédentes et qui ne sont plus sur le projet ? Et si oui, pour quelle raison auraient-ils quitté le projet ?

Comme chaque année, la CGT salue un effort de formation sans doute parmi les plus importants des entités du Groupe - 6000 jours pour 1300 personnes - avec un taux de réalisation rarement vu ailleurs de 100 %. Mais comme chaque année, la CGT regrette qu'on n'ait pas une meilleure visibilité sur les résultats concrets de campagnes de formation collectives très volumineuses, s'étendant sur plusieurs années.

La CGT donne un avis favorable sur la réalisation du plan de formation 2010.

Avis de la CGT sur le bilan social 2010

La direction a limité le flux de recrutement à GSI depuis 2010 pour faciliter l'intégration des salariés de CIBAMA au 1er janvier 2012. L'effectif moyen mensuel est passé de 1316 en 2009 à 1330 en 2010 tandis que l'effectif présent a diminué de 1340 à 1310, globalement nos effectifs restent stables.

Par ailleurs, le périmètre applicatif s'accroît ainsi que le nombre de nos clients. Ceci induit mathématiquement une charge de travail supérieure pour nos collègues. Ceci est la principale alerte de notre avis.

La diminution des contrats en régie et forfait s'est poursuivie se traduisant par une baisse de la facture de 10 millions d'Euros.

Les salaires moyens mensuels des cadres de direction ont augmenté de 1055 euros en deux ans, alors que celui des personnes en classe 5 n'a augmenté que de 36 euros. Nous proposons qu'en 2011, cela soit les classes 5 qui bénéficient des 1055 euros d'augmentation.

Nous notons une baisse des journées d'absence pour accidents de travail et trajet qui était déjà à un niveau très bas.

Notre attention a été attirée par une augmentation significative des arrêts maladie de longue durée de plus de 11 jours, traduisant des retards dans le traitement des passages en invalidité.

Nous notons également que malgré le plan de rattrapage des inégalités salariales homme femme, il reste des différences en défaveur des femmes et ceci dans toutes les classes.

L'emploi des personnes handicapées, malgré la progression forte en 2010, reste à 2,4%, très en deçà des 6% légaux

Seuls 10% des salariés ont utilisé leur droit à DIF. Nous demandons que la direction relance un plan d'incitation à l'utilisation de ces DIF.

La CGT rend un avis positif, du fait principalement de la poursuite de la

politique de réinternalisation.

Elle a aussi demandé, du fait de l'élargissement du périmètre de l'établissement suite à l'arrivée de nos collègues de la logistique et achat, d'avoir une consolidation des deux périmètres avant la fusion permettant au CE d'avoir une vision sur les 3 dernières années de l'évolution du nouveau périmètre.

En dehors du CE

Déménagement du stock informatique de Noisy à Morangis

Suite à une oukase du groupe, le stock informatique (unités centrales, écrans, périphériques) déménage vers le site de Morangis, situé à 20 km au sud de Paris, avec des accès en transport en commun peu pratiques. Cette décision a été prise dans la précipitation, avec une première date de déménagement au 18 juin, repoussée au 18 juillet (en pleine période de congés). Pour le personnel, c'est la double peine. En effet, ils ont subi en 2010 et début 2011 de long mois les travaux d'aménagement de l'immeuble Piazza avec des conditions de travail déplorables

à certains moments (gravas tombant à proximité, bruit incessant des outils de perçage et de sciages...). Maintenant que ceux-ci sont stabilisés, les salariés voient le sujet de leur travail envoyé à un autre bout de la région parisienne. Néanmoins, ceux qui souhaitent rester à Noisy se voient proposer de nouveaux postes informatiques ou logistiques. D'autres acceptent le transfert de leur poste à Morangis, moyennant des aménagements, et des compensations (qui sont en cours de négociations actuellement).

Déménagement à l'intérieur de diamant

La direction aurait constaté que 102 bureaux seraient inoccupés sur l'immeuble Diamant. Pour défracter l'immeuble et libérer un étage entier, elle a décidé un réaménagement des étages de l'immeuble. Le 7^{ème} serait ainsi libéré et reloué à d'autres entreprises du groupe. Cela permettrait aussi de servir d'immeuble tampon pour les travaux prévus sur l'immeuble Michelet. Les premiers constats du CHCST sont négatifs :

la philosophie qui avait prévalu lors de l'aménagement de Diamant il y a un an semble oubliée : on tasse les salariés dans les bureaux, on place des salariés dos à la circulation... On voudrait aussi créer des bureaux nomades où certains salariés n'auraient plus de bureau attribué. Pour la direction logistique c'est "le modèle d'implantation Accenture". Bravo le progrès !! Il faut revoir la copie de cet aménagement !

A travers la DP

Sur une question de la délégation du Personnel du 24 mai, il semblerait que certains salariés fassent plus de 48 heures par semaine, la direction reconnaît que

cela ne respecte pas les normes du code du travail, mais pour l'instant rien ne sera fait. Nous ne pouvons pas nous satisfaire de cette réponse.

La dotation CE inférieure à la rémunération du directeur général du groupe

Selon les données du document de référence communiqué à l'AMF (l'autorité des marchés financiers), la rémunération du directeur général du groupe, M. Azéma serait de 1 544 005 euros, soit environ 85 fois le salaire minimum Groupama.

A titre de comparaison, la dotation attribuée au CE GSI est inférieure à cette rémunération. En effet, celle-ci était en

2010 de 1 343 736 euros (données bilan social).

Il y a certainement besoin de revendiquer pour nos salaires alors que nous voyons un peu partout des augmentations s'accumuler, comme celles du gaz, de l'électricité, des denrées alimentaires, des transports (certainement pour le 1^{er} juillet prochain)....

Exclusion d'un membre du CE de son organisation syndicale

Un membre du CE ayant été exclu de son organisation syndicale, la CFDT, celui-ci siègera désormais en tant qu' élu indépendant au CE.

