

UNE FORCE ACTIVE A VOS COTES

L'ACCORD SENIOR

La CGT, après avoir participé aux différentes réunions de « négociation » relatives à cet accord, a regretté qu'au final, il s'agisse d'un simple texte destiné à se mettre en conformité avec la loi. Il ne comporte aucune avancée sociale significative pour les seniors et se contente pour l'essentiel de regrouper les différents dispositifs déjà existants (formation, entretien de 2^{ème} partie de carrière ...).

Or, les seniors représentent le tiers de l'effectif de GSA !

Nos revendications étaient les suivantes :

- ✧ L'instauration de dispositifs de cessation progressive d'activité permettant de gérer une meilleure transition entre l'activité et la retraite,
- ✧ L'accès pour les salariés de + de 50 ans à des dispositifs de temps partiel choisi sans qu'aucun refus ne puisse leur être opposé,
- ✧ La prise en compte de la pénibilité du travail en vue de départs anticipés (temps de transport, état de santé fragile...),
- ✧ L'aménagement du temps de travail pour les seniors ayant des personnes âgées à charge,
- ✧ La réorganisation des postes de travail afin d'éviter les situations physiquement ou moralement pénibles pour les salariés âgés,
- ✧ Le renfort de la prévention des risques professionnels en intégrant le CHSCT et en redonnant à la médecine du travail sa vocation originelle,
- ✧ L'augmentation des budgets de formation et développement des efforts de formation et de qualification pour les salariés en milieu de carrière,
- ✧ La participation de l'employeur au rachat des trimestres pour permettre un départ anticipé à la retraite,

✧ La possibilité de mobilité en caisse régionale pour les personnes désireuses de partir en province à la retraite.

La délégation CGT, fort déçue par le texte soumis à la signature des organisations syndicales, s'est prononcée défavorablement lors du CE du 14/12/2009.

Elle regrette que les autres OS n'aient pas agi de même car cela aurait obligé la Direction à revoir sa copie et à négocier un accord avec un réel contenu. En la matière, il n'y avait pas « d'enjeu », la Direction ayant toujours eu la possibilité d'imposer sa volonté au travers d'un « plan d'actions ».

Aujourd'hui, où en sommes-nous ? les OS signataires réclament une réouverture des négociations (gag) !!! et l'on constate que certains seniors sont poussés vers la sortie : incitations à partir à la retraite, ruptures conventionnelles, voire licenciements ...

LA CHASSE EST OUVERTE

Bien que tenus par la confidentialité du fait d'une procédure judiciaire en cours devant les Prud'hommes, il est de notre devoir de vous mettre en garde contre des procédés non conformes à l'éthique prônée par notre employeur.

Procédés qui aboutissent à un licenciement pour faute grave sans indemnité ... après 32 ans de maison ! C'est ce qui est arrivé à un salarié expert reconnu dans son domaine.

Donc, quelques conseils :

- ✧ Exigez que toutes modifications à votre contrat de travail vous soient notifiées par écrit et signées par les deux parties
- ✧ Exigez des formations sur toutes les nouvelles directives écrites qui vous sont adressées, afin qu'aucun détail ne vous échappe

✧ Si d'aventure, vous participez, même de façon infime à l'élaboration d'une circulaire, demandez à être informé de son aboutissement et de sa diffusion. Car, si en droit, nul n'est sensé ignorer la loi, à GROUPAMA «Mets ta plume dans une note, et tu en es responsable dans sa totalité»

✧ Et enfin, avant de signer quoique ce soit, soyez prudent, ne le faites pas sur un coin de bureau ; prenez le temps de lire et de comprendre ce qui vous est signifié !!

Nous reviendrons sur ce dossier dès que possible.

LE COMITE INTER GROUPAMA SA & LOGISTIQUE

Petite mise au point Le CI est géré de manière collégiale. Donc, si la CGC assume le secrétariat, il n'en reste pas moins que CFDT et CGT en partagent la gestion.

Evoquons les dossiers et quelques actions et propositions portées par la CGT.

Comme vous avez pu le constater, votre comité inter a mis en place au nouveau mode de calcul du quotient familial. La CGT a été active et force de proposition sur ce dossier :

elle s'est fait entendre sur le nombre de tranches, sur le pourcentage applicable à chaque tranche, sur les parts et sur les réductions CI.

Et ce n'est pas fini, nous œuvrons pour faire évoluer le travail mené au sein des commissions.

La commission enfance : sur proposition de la CGT, les sorties récréatives d'une journée pour les enfants ont été forfaitisées. Ceci a permis à une centaine d'enfants de participer aux sorties de fin d'année 2010 (Futuroscope et Londres). Nous avons également proposé les séjours découverts à l'étranger pour les adolescents à partir de 12 ans. Nous œuvrons actuellement pour sortir, les séjours linguistiques des séjours à l'étranger, ceci pour permettre aux enfants intéressés, de se perfectionner en langue, sans réduire leur possibilité de partir en vacances à l'étranger

La commission vacances : la CGT demande l'ouverture de tous les catalogues référencés au Comité Inter à la réservation par Internet. Nous souhaitons également que tous les longs courriers qui ont du succès soient proposés une seconde fois dans l'année afin de

permettre à un maximum de salariés de partir. Pour exemple, nous avons eu plus de 100 salariés inscrits pour le Brésil et pour le Japon pour 40 participants, c'est dommage car nous avons le budget pour le faire.

La commission culture : la CGT propose que le nombre de tickets de cinéma soit réévalué selon la composition familiale avec un minimum de 20 tickets par an. Par ailleurs, nous demandons la subvention de la carte d'abonnement et l'augmentation du plafond de subvention des activités culture de proximité.

La commission sport : la CGT demande l'augmentation du plafond de subvention des activités sport de proximité.

Notre ligne de conduite : le Comité Inter doit proposer des activités sociales et culturelles **de qualité pour TOUS les salariés.**

L'OUVERTURE DU CAPITAL

Comme l'a rappelé Monsieur Jean AZEMA lors de la présentation des vœux aux salariés, les perspectives de cotation de Groupama SA sont toujours d'actualité. La Direction attend de connaître les règles de la réforme Solvabilité II avant l'introduction en bourse. Ces règles devraient être arrêtées au cours du deuxième trimestre de l'année 2011, de sorte que l'introduction en bourse pourrait s'effectuer au début de l'année 2012. Selon le discours officiel, cette introduction n'est pas une fin en soi, mais un moyen de financer la croissance du Groupe.

Entrer en bourse est aujourd'hui un acte de croyance plus que de raison. Il faut être très croyant lorsque le collectif économique que l'on est censé représenter et promouvoir est une mutuelle plus que centenaire. Une mutuelle dont la vocation originale et originelle est aux antipodes des principes et des dogmes du casino boursier international.

Que nos dirigeants nationaux revendiquent aujourd'hui ce choix prétendument «novateur» est déjà une rupture fondamentale avec l'héritage dont ils sont les dépositaires. Qu'ils soient soutenus, en cela, par un Conseil d'administration censé défendre les intérêts des assurés au travers d'une structure protégée est un comble. Que tout ce beau monde s'y prépare, qu'il s'entoure, moyennant finances, des plus fondamentalistes mentors en la matière et qu'il s'achète à prix d'or les méthodes,

moyens et arguments pour nous en convaincre n'est pas pour nous surprendre. Plus encore lorsque l'on considère les bénéfices individuels qu'ils espèrent en tirer ! Pourtant, la crise actuelle aurait du les vacciner de cette funeste tentation ! Mais croyance n'est pas raison ! Ainsi serions nous destinés à faire de grandes choses au sein d'un système économique qui n'en finit pourtant pas de démontrer sa capacité à fabriquer de l'injustice, de la pauvreté, de la manipulation, de la corruption et de la spoliation.

Nombreux sont ceux qui, dans notre entreprise, mettent tout en oeuvre pour nous faire croire que notre bonheur et notre réussite économique ou sociale sont à ce prix. Nous n'avons pas cet angélisme retors. Nous savons depuis longtemps que ce sont principalement les salariés des entreprises cotées qui alimentent, par une dégradation de leurs conditions économiques et sociales, les dividendes des marchés financiers.

PRIME EXCEPTIONNELLE

Les résultats pour l'année 2010 viennent de paraître. Ainsi que l'a indiqué Monsieur AZEMA lors du CE du 13 décembre dernier :

«... l'activité fut satisfaisante en 2010, la dynamique de croissance du Groupe se poursuivant (...). En revanche, la sinistralité fut forte (...) .Ainsi, s'il faut se féliciter de l'année 2010 en termes de développement, de maîtrise des coûts et de conduite de projets, il convient de souligner que cette année n'est pas bonne en matière de résultats techniques et de résultats financier (...). La direction a toujours prêté une grande attention à la participation et à l'intéressement, et lorsque des aléas qui n'étaient pas imputables au fonctionnement de l'Entreprise sont survenus, elle en a tenu compte (...).».

Dans le communiqué de presse du 16 février 2011, notre DG rend hommage aux salariés du Groupe : **« C'est grâce à la motivation de nos 39 000 collaborateurs, en toutes circonstances, que Groupama réussit, année après année, à se développer anticiper et garder le cap sur ses ambitions».**

Considérant ce qui précède et le fait que l'application de l'accord d'intéressement conduirait à verser aux salariés une enveloppe

3 fois inférieure à celle de l'année dernière, notre délégation a demandé l'octroi d'une **prime exceptionnelle** équivalente au montant de la prime d'intéressement de 2010, lors du CE du 28 février.

Les actes doivent être conformes aux discours.

CONDITIONS DE TRAVAIL A GSA

En 2010, la CGT Groupama a mené une enquête nationale sur les conditions de travail. Nous restituons ci-après les résultats les plus caractéristiques sur Groupama SA.

Sur 106 réponses émanant majoritairement de femmes (63 %), de classes 5 (45 %), de plus de 50 ans (36 %), il apparaît que :

- ♦ Les conditions de travail actuelles sont dégradées (38 %), moyennes (29 %), mauvaises (17 %), bonnes (13 %)

- ♦ Les principaux motifs d'insatisfaction sont le manque de considération/reconnaissance (54 %), le travail en open space (49 %), la charge de travail trop importante (46 %)

- ♦ 67 % estiment que les conditions de travail ont engendré des conséquences sur leur état de santé ; pour 59 %, il s'agit de stress, 41 % de troubles du sommeil, 26 % de difficultés à se concentrer ou de maux de tête

- ♦ L'horaire réel de travail moyen journalier est supérieur à l'horaire normal pour 66 % et de 9 heures ou plus pour 26 %.

A noter tout de même des points plus positifs ... Ainsi :

- ♦ 62 % estiment bénéficier d'une autonomie suffisante,

- ♦ 85 % déclarent détenir une fiche de poste (mais pour 25 %, elle ne correspond pas aux missions ...),

- ♦ 73 % définissent leurs objectifs conjointement avec la hiérarchie,

- ♦ 39 % ne sont jamais en conflit avec leur supérieur hiérarchique (40 % parfois et 17 % souvent).

Nous reviendrons sur les résultats nationaux de cette enquête dès que possible.

Le CHSCT

Le CHSCT est le premier acteur de la prévention des risques professionnels. Son rôle est de contribuer à la protection de la santé physique et mentale ainsi qu'à la sécurité des salariés.

Le CHSCT est présidé par l'employeur. Lors de la première réunion de chaque mandature, le CHSCT élit un secrétaire parmi ses membres représentants du personnel. Le secrétaire a pour mission d'établir l'ordre du jour de chaque réunion avec le président.

Ni le secrétaire ni le président ne peut refuser d'inscrire à l'ordre du jour un point relevant des attributions du CHSCT. Le secrétaire rédige les procès-verbaux des réunions. A GSA une première version du procès-verbal de chaque réunion est produite par un prestataire extérieur, accompagnée d'un enregistrement audio de la réunion, préparant ainsi le travail de la secrétaire.

La finalité du procès-verbal est de rendre compte des réunions sans omission significative ni altération. La communication du procès-verbal ne doit pas être effectuée avec un retard abusif et injustifié.

Le CHSCT doit normalement informer les salariés, dont il est le représentant, de ses propositions et du résultat de ses enquêtes, permettant ainsi à ses membres de justifier de leur mandat

Force est de constater que ce mode de fonctionnement n'est pas respecté :

- validation extrêmement tardive des PV de réunions (un seul PV validé depuis le mois de juin 2010 sur 3 réunions ordinaires et 2 extraordinaires, la dernière en date du 2 décembre 2010), ce qui retarde la possibilité de s'appuyer sur les déclarations et/ou décisions intervenues en séance,

- absence d'affichage sur le panneau du CHSCT et plus généralement absence totale d'information aux salariés,
- l'enquête sur les RPS (Risques Psycho Sociaux), votée en juin 2010 n'a toujours pas démarré...
- en octobre 2010, absence de prise en compte par la secrétaire CGC d'une demande de plusieurs élus de déclencher une réunion extraordinaire, ce qui est contraire aux textes. Même chose plus récemment, en février, ce qui a contraint les représentants CGT à effectuer eux mêmes leur demande à la direction,
- manque de disponibilité de la secrétaire du fait d'une activité professionnelle nécessitant de nombreux déplacements, ce qui se traduit entre autres par des difficultés voire une impossibilité à la joindre y compris en cas d'urgence, des réponses tardives ou une absence de réponse aux mails,....,
- manque de cohérence de certains membres entre les positions prises en réunion de préparation et celles prises en séance plénière. Exemple : lors d'une réunion extraordinaire en novembre (suite à un AT grave), discordance entre les positions prises collégalement en préparation et la position adoptée en séance concernant la composition de la délégation chargée de l'enquête et le choix d'un cabinet pour accompagner la délégation, deux points essentiels à la bonne conduite de l'enquête.

Une fois de plus nous demandons à ce que cette instance fonctionne avec toutes ses prérogatives.

Ce point a pour but d'attirer votre attention sur l'existence de dysfonctionnements récurrents, au sein de cette instance majeure pour les salariés. **Nous ferons un point spécifique sur le fonctionnement du CHSCT avant l'été.**

Vos élus et représentants CGT

- Renée-Lise TALBOT	13040
- Marie-José POLOP	12587
- Carole CAUZARD	13812
- Dominique BOURDET	13749
- Sylvie GOSSELIN	12702
- Catherine LATTMANN	13937
- Michel LE DU	65904
- José SALA	68614

Noisy-le-Grand, le 1^{er} mars 2011