



***CAHIER DES PROPOSITIONS  
ET REVENDICATIONS  
CGT.PVL  
2013/2014***

# POURQUOI UN CAHIER CGT.PVL ?

- La CGT.PVL considère comme essentiel d'associer le plus grand nombre de salariés aux enjeux sociaux et économiques qui les concernent. Agir vis-à-vis de toutes et tous en totale transparence est ce que nous considérons devoir faire en tant qu'organisation syndicale. Ce cahier de revendications et propositions de la CGT.PVL a été élaboré par les élu(e)s, mandat(é)s et adhérent(e)s de la CGT.PVL pour défendre et améliorer la situation des salariés de GPVL.
- C'est précisément parce que nous considérons les salariés comme responsables et aptes à se saisir de leur avenir que nous revenons régulièrement vers vous pour que chacun puisse considérer, en toute connaissance de cause, l'action pragmatique et positive de la CGT.PVL au service de notre collectif salarial.

# POURQUOI UN CAHIER CGT.PVL ?

- Vous retrouverez au sein de ce document, un certain nombre de thématiques d'actualité qui sont le fruit du travail de réflexion mené par les acteurs de la CGT.PVL mais également par les salarié(e)s qui se sont associés à nos travaux concernant la plateforme sociale de l'entreprise.
- Notre capacité à porter et transformer ces propositions et revendications en acquis social dépend autant de notre travail syndical en amont que du soutien salarial en aval. Nous espérons, en conséquence, que notre volonté de partager avec vous des ambitions salariales justes et constructives sera le déclencheur de votre implication à nos côtés pour valoriser nos intérêts collectifs autant qu'individuels.

Les élu(e)s, mandaté(e)s et adhérent(e)s CGT.PVL

# SOMMAIRE 2013/2014



- AIDE AU LOGEMENT
- PARTICIPATION AUX FRAIS DE DEPLACEMENT ET DE REPAS
- COMPLEMENTAIRE FRAIS DE SOINS
- AUGMENTATIONS COLLECTIVES ANNUELLES
- FORFAITS JOURS
- REMUNERATIONS VARIABLES
- EMPLOI
- CONDITIONS DE TRAVAIL
- RETRAITES



# AIDE AU LOGEMENT



# AIDE AU LOGEMENT

- Selon la CGT.PVL, les actuels paramètres et droits liés au 1% Logement doivent évoluer dans l'intérêt des salariés demandeurs tout en respectant les impératifs budgétaires qui sont ceux dévolus à cette aide apportée aux salariés.
- L'entreprise a les moyens économiques de faire évoluer favorablement les prestations proposées avec un budget annuel non intégralement consommé et des réserves supérieures actuellement au budget annuel en 2013.
- Pour la CGT.PVL, le droit à un logement décent et conforme aux besoins des salariés est essentiel et doit se répartir autour de 3 typologies de demandes ou besoins que sont :

**LES LOCATIONS ou COLLOCATIONS**

**LES PRIMO ACCEDANTS**

**LES CHANGEMENTS DE RESIDENCES AVEC ACQUISITION**

# AIDE AU LOGEMENT

Pour l'ensemble de ces typologies de demandes, la CGT.PVL propose la mise en place de nouvelles prestations communes.

- Aide au déménagement ou emménagement nécessaire à la participation des frais engagés correspondants. Ce prêt d'un montant de 1500€ serait d'une durée de 3 ans.

- Aide économique en cas de situation financière temporairement dégradée pour lequel le salarié s'est signalé. Cette aide consisterait en un arrêt temporaire des prélèvements des divers prêts octroyés par GPVL au titre du logement. La durée de cet arrêt serait de 3 mois maximum par période renouvelable de 5 ans. Elle implique, de fait, un allongement report de la durée de remboursement des prêts concernés.

# AIDE AU LOGEMENT

## LES LOCATAIRES ET/OU COLOCATAIRES

- Cette population doit pouvoir être accompagnée sur le plan économique pour bénéficier de certains services d'aide à la recherche d'un logement autant que sur les coûts liés à l'obtention et à l'installation dans le logement. Elle doit être plus encore considérée dans l'action d'aide au regard de la moyenne d'âge actuelle de la population salariale de Groupama PVL ainsi que des conditions d'accès au logement particulièrement problématiques sur nos divers secteurs urbains.



# AIDE AU LOGEMENT

- La CGT.PVL revendique donc l'attribution d'un prêt forfaitaire dévolu à la recherche d'un logement locatif avec ou non mise en relation avec le propriétaire.
- De même nous proposons l'attribution nouvelle d'un prêt nécessaire au déménagement ou à l'emménagement.
- Nous revendiquons une extension des critères et coûts liés aux travaux de rafraîchissement ou emménagement.
- Nous demandons la mise en place d'un prêt lié à la nécessité de trouver un nouveau logement locatif plus grand suite à une mise en couple ou la naissance d'un enfant.
- Nous demandons l'intégration du statut de colocataire dans les bénéficiaires salariés de l'aide au logement.

# AIDE AU LOGEMENT

LES OFFRES DE PRETS POUR L'ACCES AU LOGEMENT  
LOCATIF REVENDIQUES PAR LA CGT.PVL SONT :

- AIDE A LA RECHERCHE : 500€ durée 3 ans
- AIDE AU DEPOT DE GARANTIE : 3500€ durée 5 ans
- FRAIS D'AGENCE : 1500€ durée 3 ans
- AIDE AU DEMENAGEMENT : 1500 durée 3 ans
- TRAVAUX DE RAFRAICHISSEMENT OU EMMENAGEMENT :  
6000€ durée 10 ans
- AIDE ECONOMIQUE COUP DUR : Suspension de 3 mois des  
remboursements
- AIDE A L'EXTENSION DE LA FAMILLE : 1500€ durée 3 ans

# AIDE AU LOGEMENT

- AIDE AUX TRAVAUX DE RAFRAICHISSEMENT OU EMMENAGEMENT : 6000€ durée 10 ans
- Pour ce type de prêt correspondant à un coût supporté par le ou les locataires, nous proposons la prise en compte des critères suivant : revêtements muraux et sols, isolation phonique et thermique, protection des biens (serrures, porte blindée, blocage volet, barreaudage, système d'alarme...), aménagements liés à une pathologie ou un handicap.

# AIDE AU LOGEMENT

## PRIMO ACCEDANTS

- Le pas nécessaire à franchir pour passer du statut de locataire à celui de propriétaire est délicat et nécessite une aide particulière pour accompagner la première acquisition immobilière. Selon la CGT.PVL, il convient d'accompagner économiquement cette démarche en amont autant qu'en aval au travers de la recherche ou création du logement, de l'accès à un prêt nécessaire à l'acquisition, aux moyens d'entrer dans les lieux ainsi qu'à l'entretien ou amélioration du bien acquis . Nous proposons donc pour les primo accédants plusieurs aides réévaluées.

# AIDE AU LOGEMENT

## PRIMO ACCEDANTS

- AIDE A LA RECHERCHE : 500€ durée 3 ans
- AIDE A LA RECHERCHE D'UN PRÊT : 1500€ durée 3 ans
- AIDE AU DEMENAGEMENT : 1500 durée 3 ans
- AIDE A L'ASSURANCE PRÊT : minoration de 30% de la prime si contrat souscrit à Groupama.
- AIDE A L'AQUISITION OU CONSTRUCTION : 20000€ durée 20 ans
- AIDE AUX AGRANDISSEMENTS : 8000€ durée 15 ans y compris création de cave, garage, loggias, terrasse et vérandas.
- AIDE AUX REPARATIONS ET MISES AUX NORMES : Durée 15 ans sur la base de montants distinctifs pour 4 catégories détaillées.
- AIDE ECONOMIQUE COUP DUR : Suspension de 3 mois des remboursements

# AIDE AU LOGEMENT

## AIDE AUX REPARATIONS ET MISES AUX NORMES

- Aménagement de l'habitat lié à un handicap d'un des membres du foyer familiale ou rendu nécessaire par un état de santé médicalement constaté. 10000€ durée 15 ans
- Remplacement de chaudière, ballon, appareils et/ou circuit de chauffage... : 6000€ durée 15 ans
- Gros entretien ou œuvre : toiture, façade, assainissement, revêtements extérieurs, pose ou remplacement de volets, consolidation de structure, étanchéité murs, plancher et plafonds, création ou ouverture de portes, de fenêtres, de cheminée, pose et dépose de cloisons, création de salle de bain, mise en place d'escalier intérieur, mise au norme électrique... 8000€ durée 15 ans
- Travaux d'isolation et d'amélioration écologique de l'habitat y compris remplacement de portes extérieures, de fenêtres, installation solaire et éolienne... 10000€ durée 15 ans

# AIDE AU LOGEMENT

## LES CHANGEMENTS DE RESIDENCE/ACQUISITION

- La nécessité ou la volonté de changer de résidence suppose, selon la CGT.PVL, des aides spécifiques. Le pas à franchir pour passer d'une propriété à une autre, même avec l'apport que constitue le bien existant, peut être délicat et doit pouvoir être accompagné par l'aide au logement. Pour les demandeurs dans cette situation, la CGT.PVL propose d'accompagner économiquement les salariés au travers de la recherche ou création du nouveau logement, de l'accès à un prêt nécessaire à l'acquisition avec prise en compte du prêt relais, aux moyens d'entrer dans les lieux ainsi qu'à l'entretien ou amélioration du bien acquis avec des aides réévaluées.

# AIDE AU LOGEMENT

## CHANGEMENT DE RESIDENCE ACQUISITION

- AIDE A LA RECHERCHE : 500€ durée 3 ans
- AIDE A LA RECHERCHE D'UN PRÊT : 1500€ durée 3 ans
- AIDE AU DEMENAGEMENT : 1500€ durée 3 ans
- AIDE A L'ASSURANCE PRÊT : minoration de 30% de la prime si contrat souscrit à Groupama.
- AIDE AU PRÊT RELAIS : 8000€ durée 10 ans
- AIDE A L'AQUISITION OU CONSTRUCTION : 15000€ durée 15 ans.
- AIDE AUX AGRANDISSEMENTS : 8000€ durée 15 ans y compris création de cave, garage, loggias, terrasse et vérandas.
- AIDE AUX REPARATIONS ET MISES AUX NORMES : Durée 15 ans sur la base de montants distinctifs pour 4 catégories détaillées.
- AIDE ECONOMIQUE COUP DUR : Suspension de 3 mois des remboursements



# AIDE AU LOGEMENT

## AIDE AUX REPARATIONS ET MISES AUX NORMES

- Aménagement de l'habitat lié à un handicap d'un des membres du foyer familiale ou rendu nécessaire par un état de santé médicalement constaté. 10000€ durée 15 ans
- Remplacement de chaudière, ballon, appareils et ou circuit de chauffage... : 6000€ durée 15 ans
- Gros entretien ou œuvre : toiture, façade, assainissement, revêtements extérieurs, pose ou remplacement de volets, consolidation de structure, étanchéité murs, plancher et plafonds, création ou ouverture de portes, de fenêtres, de cheminée, pose et dépose de cloisons, création de salle de bain, mise en place d'escalier intérieur, mise au norme électrique... 8000€ durée 15 ans
- Travaux d'isolation et d'amélioration écologique de l'habitat y compris remplacement de portes extérieures, de fenêtres, installation solaire et éolienne... 10000€ durée 15 ans

# INDEMNISATIONS FRAIS SALARIES



# INDEMNISATIONS FRAIS SALARIES

- Devant l'augmentation régulière du coût de la vie et l'existence de barèmes de participation employeur non révisés depuis fin 2011, la CGT.PVL revendique la révision systématique et annuelle des montants pris en charge par l'employeur dans le cadre de la N.A.O. Pour cette année 2013, nous demandons les évolutions suivantes :

- Indemnités Kilométriques réévaluées et basées sur le barème fiscal :

5 CV	0,53€
6 CV	0,56€
7 CV et plus	0,58€

- Frais de repas :

Dîner	25€
Déjeuner Province	16€
Déjeuner Paris	18€

# INDEMNISATIONS FRAIS SALARIES

- Repas collectifs :  
Forfait de 25€
- Hébergement et nuitée :  
Province 80€  
Paris 120€
- Ticket Repas :  
Valorisation 9€
- Participation restauration entreprise :  
Forfait de 5€

Validation de la feuille de frais par l'échelon hiérarchique concerné dans les 15 premiers jours du mois suivant la dépense.

# COMPLEMENTAIRE FRAIS DE SOINS



# COMPLEMENTAIRE FRAIS DE SOINS

Travailler dans une grande compagnie d'assurance doit selon nous permettre de bénéficier de garanties haut de gamme, pour un coût supportable par chacun. Même si le contrat complémentaire frais de soins actuel offre déjà un certain nombre de garanties appréciables, quelques aménagements semblent opportuns.

## OPTIQUE :

Augmentation du plafond de garantie de 2% soit 20% du PMSS

Chirurgie forfait de 800 euros par oeil

## DENTAIRE :

Forfait implantologie de 1200 euros

## ACTES NON REMBOURSES :

Prévoir des forfaits de 50 euros par séances pour 4 séances annuelles dans les disciplines suivantes :

Ostéopathie

Diététique

Ergothérapie

Étiopathie

Sophrologie/hypnose

Négociation d'un contrat collectif pour les retraités, plus favorable notamment en terme de tarif que l'application de la loi Evin.

# AUGMENTATIONS COLLECTIVES ANNUELLES



# AUGMENTATIONS COLLECTIVES ANNUELLES

- La négociation annuelle des augmentations collectives ne doit pas constituer la certitude, pour de nombreux salariés, d'une baisse de pouvoir d'achat. Qu'ils soient ou non bénéficiaires par ailleurs d'une mesure individuelle d'augmentation, les salariés de GPVL ne peuvent obtenir une augmentation collective inférieure à l'inflation annuelle. Nous n'acceptons pas la baisse constante de pouvoir d'achat des salariés imposée par l'employeur et consentie par certaines organisations syndicales signataires d'accords d'augmentations minimalistes. (Exemple 2013 : 0,50% d'augmentation collective pour une inflation constatée de 1,6%).
- Nous revendiquons la signature d'un accord pérenne avec l'employeur sur ce point qui garantisse aux salariés de GPVL un socle minimum d'augmentation collective basé sur l'inflation constatée par l'INSEE sur les 12 derniers mois de l'année précédant la mise en place effective de l'augmentation générale du 1<sup>er</sup> janvier.



# FORFAITS JOURS



# FORFAITS JOURS

- Avec pas moins de 707 salariés au forfait jour en 2013, soit plus de 51,71% des effectifs, l'entreprise a clairement atteint son objectif de mutation du temps de travail imposé à ses salariés. C'est notamment l'usage du forfait jour qui lui permet, à moindre coût social, d'augmenter ses objectifs de rentabilité et de continuer à fonctionner en sous effectif chronique sur le dos de ses salariés avec toutes les conséquences prévisibles en matière de santé au travail.
- La CGT PVL, contrairement à certaines organisations syndicales qui ont favorisé cette mutation contre les intérêts des salariés au prix d'une compensation dérisoire, a toujours condamné la mise en place du forfait jours pour les salariés des réseaux commerciaux et notamment pour les non cadres qui représentent 49,64% de l'effectif concerné. De même, sur la base du temps légal de travail, la CGT.PVL a toujours préconisé le paiement des heures supplémentaires travaillées selon les dispositions légales respectueuses du droit des salariés. Elle condamne, de même, son extension aux salariés des services internes.
- Ce format horaire ne peut s'entendre et s'accepter que pour des salariés cadres travaillant en totale autonomie. La France a été condamnée plusieurs fois par les cours européennes pour avoir autorisé les entreprises françaises à recourir à ce format horaire en dehors de ce cadre précis. Ces mêmes juridictions reconnaissent l'usage du forfait jour comme étant incompatible avec la préservation de la santé mentale et physique des salariés, et le respect de la vie privée.

# FORFAITS JOURS

- La CGT PVL revendique donc le retour à des formats horaires, conformes aux directives européennes, comportant des bornages quotidiens et hebdomadaires. De même, elle considère que les justes besoins économiques des salariés ne peuvent trouver de solution au travers d'une indemnisation bornée bien en deçà d'un minima économiquement tolérable au regard du temps de travail réalisé par les salariés concernés au seul bénéfice de l'employeur.
- Cependant et en l'attente, soit d'une refonte du code du travail conforme aux arrêts de la Cour de Cassation, soit d'une dénonciation de l'accord actuellement en vigueur sur le temps de travail et signé par 2 organisations syndicales autant que pour tenir compte des efforts consentis par les salariés signataires souvent contraints d'un forfait jour, la CGT.PVL revendique notamment que l'indemnisation compensatoire et plafonnée soit majorée, au plus vite et à minima, de 50%.
- Selon les dispositions applicables à l'article 11.2.6 de l'accord sur le temps de travail de 2006, nous demandons que la « prime compensatoire » de Forfait Jour soit portée à 7,5% du SFB de la classe 7 pour toutes les catégories de salariés signataires d'une convention.
- De même nous demandons un bornage horaire maxi de 45h hebdomadaire applicable aussi bien aux employés, agents de maîtrise que cadres.

# REMUNERATIONS VARIABLES



NB : reprise non exhaustive des premiers éléments présentés à l'employeur à l'ouverture des négociations sur les rémunérations variables 2014. Un complément sur les autres métiers sera communiqué ultérieurement.

# LES PRINCIPES CGT.PVL

La CGT.PVL revendique, avec constance, d'obtenir des règles de rémunérations variables simples, motivantes, réalistes et réalisables dans un cadre respectueux des synergies collectives autant que de la valorisation des talents individuels avec une prise en compte de paramètres qualitatifs autant que quantitatifs.

Les règles et critères constitutifs des rémunérations variables doivent être cohérents entre les marchés et les métiers pour valoriser des intérêts communs et non des intérêts opposables. Cette notion ainsi que les critères qui s'y rapportent doivent trouver une traduction cohérente et commune à tous les échelons de la hiérarchie commerciale.

Les règles et critères constitutifs des rémunérations variables doivent motiver et valoriser la préservation des portefeuilles affectés, le service rendu aux sociétaires autant que le développement nécessaire à la consolidation de notre résultat net commercial.

# LES PRINCIPES CGT.PVL

- Nous réaffirmons que les règles de rémunérations variables ne peuvent produire des effets positifs et motivants qu'à partir de l'instant où les objectifs qui s'y rattachent sont réalistes et réalisables. De même, nous réaffirmons que les rémunérations variables ne déterminent pas du bon fonctionnement commercial de l'entreprise. Elles en sont la traduction.
- C'est la raison pour laquelle, nous revendiquons que tous les moyens humains, organisationnels, de back office mais également commerciaux (produits, tarifs, marketing, outils de suivi) soient mis à disposition et mobilisés pour donner un véritable sens à la volonté de porter et rémunérer l'activité commerciale.
- De même, nous réaffirmons que les objectifs ou ambitions ne sauraient être transposables ou équivalents, d'un métier à un autre et d'un secteur géographique à un autre. Nous revendiquons notamment la mise en place d'objectifs modulables en fonction des secteurs sociaux économiques et géographiques sur lesquels interviennent les acteurs commerciaux.

# LES PRINCIPES CGT.PVL

- La CGT.PVL revendique notamment :
- La mise en place d'enveloppes de rémunérations variables équitables entre les acteurs des marchés PART/AGRI/PRO. Au-delà, nous considérons que les RDM doivent également bénéficier d'une enveloppe équivalente aux acteurs métiers dont ils ou elles ont la responsabilité avec des critères en cohérence et solidaire avec leurs équipes.
- La mise en place d'une rémunération qui se déclenche proportionnellement au pourcentage de réalisation atteint par les acteurs commerciaux sur chaque branche ou critère et sans effet de seuil. (Ex: R/O d'une branche atteint à 33% = 33% versable de l'enveloppe de rémunération correspondante)
- L'absence de plafonnement des enveloppes de rémunérations avec une évolution proportionnelle au pourcentage exact de réalisation atteint par les acteurs commerciaux sur chaque branche ou critère (Ex : R/O d'une branche ou critère atteint à 133% = 133% versable de l'enveloppe de rémunération correspondante)

# LES PRINCIPES CGT.PVL

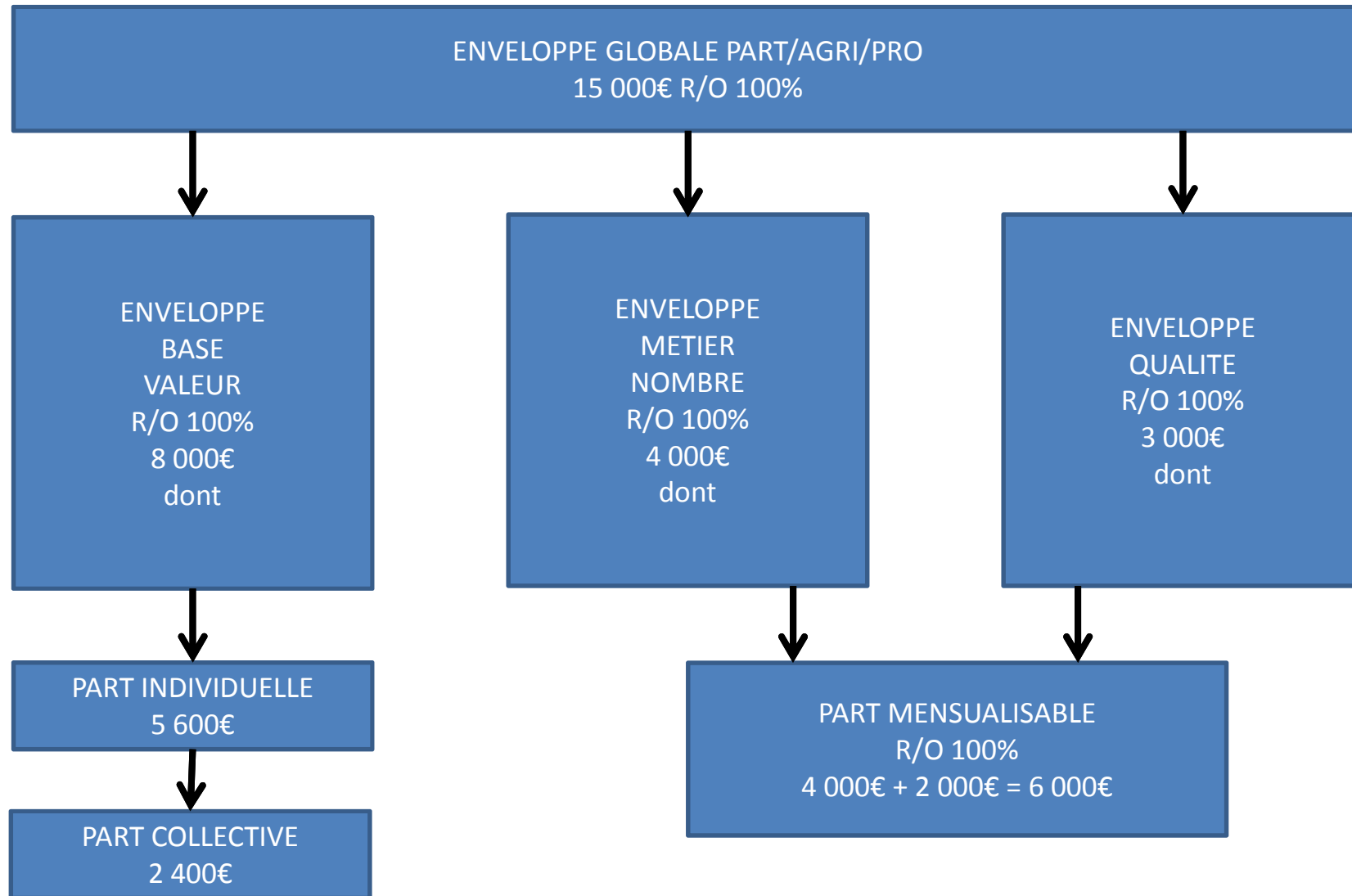
- Pour être lisibles, intégrables et pilotables par tous les acteurs commerciaux, les systèmes de rémunérations variables doivent être simples et reposer sur des outils de comptabilisation fiables et consultables au fil de l'eau.
- Pour être justes, accessibles et permettre une meilleure prise en compte de la situation de tous, les systèmes de rémunérations doivent prendre en compte le noviciat des acteurs en prise de poste, le changement de métier, le changement de portefeuille affecté et/ou de secteur. Nous revendiquons l'application d'un taux de minoration fixe de 0,80 applicable aux objectifs des acteurs concernés sur les 2 premières années.
- De même, nous revendiquons la neutralisation des causes de pertes ou de variations de portefeuilles dont les acteurs commerciaux ne devraient être impactés. Cette neutralisation doit, selon nous, concerner notamment : Les DÉCES, les MED, les SURVEILLANCES, les RESOUSCRIPTIONS TECHNIQUES, les raccordements en CONTRATS GROUPE, les TRANSFERTS, les passages en CMU.



# LE SYSTEME CGT.PVL

- La CGT.PVL revendique pour le marché des PART/AGRI/PRO la mise en place d'une **enveloppe Globale annuelle de 15 000€** pour une atteinte à 100% des R/O. Cette enveloppe Globale serait alimentée par 3 sous enveloppes distinctes et cumulables permettant de satisfaire à des performances qualitatives autant que quantitatives dans un contexte individuel et/ou collectif.
- Sous **enveloppe de Base** de 8 000€ sur la réalisation à 100% du R/O en valeur € HT incluant une part individuelle (70%) et une part collective (30%).
- Sous **enveloppe Métier** de 4 000€ (100% individuelle) mensualisée sur la réalisation à 100% d'un R/O en nombre de nouveaux Sociétaires et/ou nouveaux produits spécifiques à la stratégie du marché concerné.
- Sous **enveloppe Qualité** de 3000€ (100% individuelle) sur la réalisation à 100% d'un R/O en pourcentage atteint avec une part mensualisée.

# LES PRINCIPES CGT.PVL



# VENTILATION CRITERES PART

• <u>SOUS ENVELOPPE BASE R/O en valeur</u>	<u>8 000€</u>
• IARD NET	3000€
• EPARGNE VIE/BQE	2000€
• PREVOYANCE	1500€
• BQUE	1500€
• <u>SOUS ENVELOPPE METIER R/O en nombre</u>	<u>4 000€</u>
• IARD	1500€
• EPARGNE	1000€
• PREVOYANCE	750€
• BQUE	750€
• <u>SOUS ENVELOPPE QUALITE R/O en pourcentage</u>	<u>3000€</u>
• PARCOURS CLIENT	2000€
• QUALITE DE SOUSCRIPTION	500€
• GESTION DES RESILIATIONS	500€

# VENTILATION CRITERES AGRI/PRO

• <u>SOUS ENVELOPPE BASE R/O en valeur</u>	<u>8 000€</u>
• IARD NET	3000€
• EPARGNE VIE/BQE	2000€
• PREVOYANCE	2000€
• BQUE	1000€
• <u>SOUS ENVELOPPE METIER R/O en nombre</u>	<u>4 000€</u>
• IARD	1500€
• EPARGNE	1000€
• PREVOYANCE	1000€
• BQUE	500€
• <u>SOUS ENVELOPPE QUALITE R/O en pourcentage</u>	<u>3000€</u>
• PARCOURS CLIENT	2000€
• QUALITE DE SOUSCRIPTION	500€
• GESTION DES RESILIATIONS	500€

# SYNERGIE DES RESEAUX

- La CGT.PVL revendique la valorisation du travail collectif. Si nous considérons que la synergie des réseaux ne saurait être du seul ressort des rémunérations variables mais d'une volonté managériale et organisationnelle de l'entreprise entre les marchés, nous préconisons, cependant, que les rémunérations variables en soient l'un des leviers positif. Cette valorisation d'un R/O collectif reposerait exclusivement sur la sous enveloppe de Base (8 000€) en valeur à hauteur de 30%.
- L'enveloppe dédiée à la rémunération collective (Potentiel de 2 400€) est calculable pour chaque métier à proportion de :
- 70% sur la réalisation collective de l'agence pour les PART/AGRI/PRO. (Potentiel de 1 680€)
- 30% sur la réalisation collective secteur pour les PART et au niveau du pôle pour les AGRI/PRO. (Potentiel de 720€)

# REPARTITIONS

## COLLECTIF/INDIVIDUEL PART

- Sous enveloppe Base de 8 000€

<b>CRITERES</b>	<b>INDIVIDUEL (70%)</b>	<b>COLLECTIF(30%)</b>
IARD NET	2100€	900€
EPARGNE	1400€	600€
PREVOYANCE	1050€	450€
BQE	1050€	450€
	= 5 600€	= 2 400€

<b>COLLECTIF</b>	<b>AGENCE(70%)</b>	<b>SECTEUR /POLE(30%)</b>
IARD NET	630€	270€
EPARGNE	420€	180€
PREVOYANCE	315€	135€
BQE	315€	135€
	= 1 680€	= 720€

# REPARTITIONS

## COLLECTIF/INDIVIDUEL AGRI/PRO

- Sous enveloppe Base de 8 000€

<b>CRITERES</b>	<b>INDIVIDUEL (70%)</b>	<b>COLLECTIF(30%)</b>
• IARD NET	2100€	900€
• EPARGNE	1400€	600€
• PREVOYANCE	1400€	600€
• BQE	700€	300€
	= 5 600€	= 2 400€

<b>COLLECTIF</b>	<b>AGENCE (70%)</b>	<b>POLE (30%)</b>
• IARD NET	630€	270€
• EPARGNE	420€	180€
• PREVOYANCE	420€	180€
• BQE	210€	90€
	= 1680€	= 720€

# VALORISATION DE LA SYNERGIE

- Outre les propositions émises au titre de la mise en place d'une rémunération collective, La CGT.PVL revendique la valorisation de la synergie des métiers sur la plan local au travers de la prescription.
- Pour chaque prescription réalisée en IARD entre les marchés PART/AGRI/PRO le prescripteur serait bénéficiaire de 20% de la valeur HT de la réalisation faite par l'acteur du marché concerné. Cette valorisation serait intégrable dans le R/O IARD du prescripteur en fin d'année. Cette disposition concernerait exclusivement la découverte de nouveaux sociétaires ou clients en risques AGRI/PRO et non la saturation de portefeuille ou l'assurance des risques privés.



# REMUNERATIONS MENSUELLES

- Afin de permettre l'existence d'une rémunération mensuelle pour les acteurs commerciaux, la CGT.PVL revendique que l'avancement des R/O Métier ainsi que le Parcours Client soient pris en compte mensuellement.
- L'ensemble des postes concernés représenterait une enveloppe potentielle de 6 000€ pour des R/O atteint à 100%. Pas de prise en compte mensuelle au-delà de 100% du R/O mensuel mais réintégration du ou des dépassements dans le bilan annuel.
- Ces critères mis en œuvre au travers d'un plan de marche mensuel représenterait une enveloppe potentielle mensuelle de 500€ par mois pour des R/O atteint à 100% sur tous les critères.
- Chaque critère proportionné à l'atteinte du R/O donne lieu au déclenchement de la part d'enveloppe correspondante. ( Ex : R/O atteint à 52% en Épargne donne lieu à une 52% de l'enveloppe mensuelle du critère concerné)
- Au-delà de la réalisation du plan marche pour alimenter une rémunération mensuelle, les réalisations des critères concernés seraient réintégrées annuellement.

# REMUNERATION MENSUELLE PART

- Critères retenus pour une rémunération mensuelle pour un R/O atteint à 100% suivant le plan de marche.

## Sous enveloppe Métier

Critères	Année	Mois 100%
• IARD	1500€ :12	125€
• EPARGNE VIE BQE	1000€ :12	83,33€
• PREV	750€ :12	62,50€
• BQE	750€ :12	62,50€

## Sous enveloppe Qualité

• PARCOURS CLIENT	2000€	166,66€
-------------------	-------	---------

# REMUNERATION MENSUELLE AGRI/PRO

- Critères retenus pour une rémunération mensuelle pour un R/O atteint à 100% suivant le plan de marche.

## Sous enveloppe Métier

Critères	Année	Mois 100%
• IARD	1500€ :12	125€
• EPARGNE VIE BQE	1000€ :12	83,33€
• PREV	1000€ :12	83,33€
• BQE	500€ :12	41,66€

## Sous enveloppe Qualité

• PARCOURS CLIENT	2000€ :12	166,66€
-------------------	-----------	---------

# EMPLOI



# EMPLOI

- Créée en 2004, la Caisse Régionale de Groupama Paris Val de Loire devait (et c'était le but affiché de la fusion), croître et prospérer grâce à un fort taux de développement dans un contexte de mutualisation des moyens.
- Presque 10 années plus tard, le développement n'est pas au rendez-vous et les produits financiers qui assuraient nos résultats ne sont plus aussi conséquents. Les choix stratégiques effectués par les Directions précédentes se sont avérés catastrophiques (abandon des zones rurales, sur investissements mal maîtrisé à PARIS, stratégie commerciale basée majoritairement sur la santé, réorganisations permanentes mal préparées et mal digérées, déstructuration des liens productifs entre réseaux et services internes, perte de prérogatives des cadres, infantilisation des salariés, ambitions mal calibrées... ).
- Toutes ces causes et leurs conséquences, outre la réalité économique à laquelle nous sommes indéniablement confrontés, ont pleinement justifié la mise en place d'un droit d'alerte Économique du CE de GPVL. Droit d'alerte Économique dans lequel la CGT.PVL aura été initiatrice et pleinement active. Quant aux choix stratégiques de la Direction actuelle, le recul que nous en avons n'est pas assez conséquent à ce jour pour en tirer des conclusions. Reste qu'il est toujours plus difficile et long de reconstruire ce qui a été si malmené. Or c'est ce temps qui risque désormais de manquer du fait de la situation de crise profonde dans laquelle se trouvent nos économies mais également du fait de la situation du Groupe.

# EMPLOI

- En effet et en parallèle, le Groupe se trouve dans la tourmente depuis la crise de 2008, en raison de choix politiques et stratégiques contestables et contestés fruit d'une gestion peu conformes aux standards de la profession (achat de sociétés étrangères plus cher que leurs valeurs réelles, poche action trop importante et non diversifiée...).
- La gouvernance du Groupe change, et désormais, le conseil d'administration de GSA devient décideur en tant que conseil d'administration de l'entreprise dominante du groupe (au sens légal du terme). Cette décision aura des conséquences directes sur l'avenir des Caisses régionales mutualistes pourtant actionnaires majoritaires du Groupe.
- Le Groupe, actuellement sous surveillance étroite de l'Autorité de Contrôle Prudentielle, doit tenir la feuille de route imposée par celle-ci suite à ses déboires et doit parvenir à un seuil de solvabilité de 130% à fin 2013. Or, le Groupe n'y est pas. Il n'y était pas non plus à fin 2012 où l'ACP attendait un taux de solvabilité de 120%, alors que le groupe affichait péniblement 112% tout en menant une politique agressive de recherche de cash aboutissant au démembrement partiel d'un Groupe si chèrement construit. Le Groupe est donc censé réaliser actuellement un gain de 18 points représentant 738 millions d'euros !

# EMPLOI

- Le Groupe doit donc impérativement reconstituer son résultat. Ce dernier étant obtenu par cumul des résultats réalisés par les Caisses Régionales, la pression qui pèse sur le groupe, pèse donc tout autant sur les soit disant entreprises de plein exercice que sont les Caisses Régionales.
- Pour garantir leurs pérennités, le Groupe et les Caisses Régionales doivent être rentables sur leur activité de base et afficher un ratio combiné inférieur à 100%. Or, à ce jour, ce ratio est supérieur à 100.
- L'objectif commun déterminé par l'ensemble des Directeurs des Caisses Régionales est de parvenir à un ratio combiné de 98% en 2015 !
- Les leviers possibles pour améliorer le ratio combiné sont ;
  - Les hausses de tarif que Groupama a largement utilisé et qui ont atteint leur limite. Du reste le marché entre dans une phase d'inversion du cycle.
  - Les marges techniques, sur lesquelles de gros progrès ont été réalisés et qui offrent désormais peu de latitude.
  - Les frais généraux constitués dans les entreprises de services à plus de 60% par la masse salariale !
- La CGT s'attend donc et malgré les discours rassurants à de nouveaux projets d'organisation qui risquent d'affecter gravement l'emploi (classification, localisation, filières métiers), les conditions de travail et les rémunérations.

# EMPLOI

- Les acquiescements de la Direction de PVL aux interpellations de la CGT en comité d'entreprise sur ce que pourraient être les décisions relatives à l'emploi en disent long. Ainsi, et selon nous, nous pourrions assister au non remplacement des départs naturels notamment sur dans les services de gestion, à un tassement des classifications, et à une réallocation des effectifs commerciaux (notamment sur le marché des particuliers) en fonction du potentiel de développement des secteurs et de la stratégie souhaitée par le groupe en matière de distribution sur ce marché (sur lequel le groupe entend réduire ses coûts de production).
- Pour la CGT, l'emploi est une priorité, et ne doit pas être la variable d'ajustement permettant à la Direction de trouver une solution à des situations économiques que les salariés n'ont pas générées.
- Des sommes colossales ont été engagées dans des réorganisations qui n'ont pas porté leurs fruits; la pression mise sur les équipes, et plus spécifiquement sur les équipes commerciales, et sur l'ensemble des managers ont abouti à un accroissement de la souffrance au travail et au départ d'un grand nombre de salariés.
- Des économies peuvent donc être réalisées, tout en maintenant l'emploi, les bassins d'emploi et les classifications.



# EMPLOI

- Face à cette situation, la CGT PVL revendique :
  - La stabilisation des organisations existantes et souhaite qu'une analyse économique et sociale des dernières réorganisations mise en œuvre soit réalisée. (conserver et améliorer ce qui marche et arrêter ce qui ne fonctionne pas !)
  - La réduction du turn-over. Le maintien dans l'entreprise des salariés embauchés doit être une priorité. Cela passe par une reconnaissance en terme de salaire; par une perspective de carrière (nécessité de la mise en place d'une GPEC efficace) et par des conditions de travail optimales.
  - Le développement des classes 4 et 5 dans tous les services et tous les métiers, en lien avec le souhait affiché par le groupe de revenir aux fondamentaux des métiers de l'assurance, avec plus d'expertise, pour un meilleur service aux sociétaires.
  - Tout nouveau projet d'organisation devra faire l'objet d'anticipation. L'entreprise et ses salariés ont trop souffert des impacts négatifs laissés par des réorganisations menées sans véritables analyses, sans suivi dans la durée, et sans périodes transitoires clairement balisées.
  - Pas de bon dimensionnement sans évaluation précise de la charge d'activité par individu. La CGT revendique donc, la mise en œuvre de ces évaluations dans l'ensemble des services de l'entreprise.
  - Souvent premiers sacrifiés en cas de crise par la seule volonté de réaliser rapidement des économies, les postes des services transversaux et les postes de managers doivent être maintenus voire développés pour mieux aider les équipes à développer les points forts nécessaires au développement de l'entreprise.
- C'est en investissant dans l'emploi et non en le réduisant que l'entreprise (et du reste le groupe) garantit sa survie sur le long terme. La seule matière première d'une entreprise de service en est la matière grise des hommes et des femmes qui la composent.

# CONDITIONS DE TRAVAIL



# CONDITIONS DE TRAVAIL

- Pour la CGT, le travail doit être un facteur d'épanouissement et de développement personnel. Il ne doit en aucun cas générer de souffrance et altérer l'état de santé des salariés.
- Les conditions de travail sont donc, avec l'emploi, des priorités absolues pour la CGT PVL et ses élus.
- L'organisation du travail est centrale dans cette thématique. Elle ne saurait se résumer à la simple organisation matérielle des unités de travail et découle tout au contraire et en premier lieu de la stratégie mise en œuvre par la Direction Générale.
- N'est ce pas de cette stratégie que sont issues les politiques de développement qui viendront impactées managers et salariés des réseaux commerciaux ? N'est ce pas de là encore que naîtront les politiques de gestion qui impacteront quant à elles les services internes qu'ils fussent des services transversaux ou de gestion d'assurances ? N'est ce pas de là que naît la pression plus ou moins accrue qui pèse sur les managers et qui se ressentira sur les collectifs salariés ?
- C'est donc, à partir de la déclinaison de la PSO et des projets organisationnels qui en découlent que doivent se décliner les items de l'axe primaire de la prévention des risques psychosociaux, à savoir les items relatifs à la prévention.

# CONDITIONS DE TRAVAIL

Ainsi, la CGT.PVL revendique sur cette thématique :

- La négociation d'un accord spécifique à Groupama Paris Val de Loire qui sera la déclinaison améliorée de l'accord groupe sur la qualité de vie au travail.
- Cet accord devra être revu à chaque PSO et adapté en fonction des nouvelles lignes stratégiques déclinées et de leurs impacts sur les organisations du travail.
- Chaque projet organisationnel présenté par la direction devra comporter un volet « conditions de travail ».
- Les charges de travail de chaque entité devront être analysées et présentées au CE et aux CHSCT, de ces charges devra découler l'évaluation du dimensionnement optimal des équipes au regard des conditions de travail.
- Les charges d'activités individuelles des salariés au forfait jour feront l'objet comme le prévoit la loi d'une évaluation lors d'un entretien spécifique. Toute remarque du salarié laissant entrevoir des difficultés devra faire l'objet d'un entretien plus approfondi, et de mesures spécifiques.
- Les salariés en situation de handicap ou dont les certificats médicaux établis par la médecine du travail portent mention de restrictions bénéficieront d'un suivi plus fréquent par la dite médecine du travail. Une visite annuelle semble appropriée. Les organisations du travail devront tenir compte de ces situations spécifiques.
- Les accords relatifs au temps de travail doivent s'appliquer, or trop souvent, ils sont dévoyés par des contraintes de service trop importantes au regard des effectifs en place. Il faut donc, soit alléger les contraintes de service, soit, embaucher !
- Les fins de carrières doivent enfin faire l'objet d'une négociation spécifique que la CGT revendique.
- Toutes ces revendications viennent en complément des actions menées par les CHSCT dans le cadre de leurs prérogatives.

# CONDITIONS DE TRAVAIL

## Aménagement des fins de carrières

### Buts :

- Trouver des solutions adaptées permettant aux salariés de rester en activité jusqu'à l'âge de la retraite
- Préparer la transition entre activité et retraite

### Moyens d'action :

- Favoriser le temps partiel; Pour éviter les impacts de ce temps partiel sur la future pension versée au retraité, les cotisations seront versées sur la base d'un temps plein, et prises en charge par l'entreprise.
- Confier des actions et missions de tutorat à hauteur de 50% du temps de travail (allègement de la charge de travail en proportion).
- Accepter en première demande les formations visant à préparer la retraite.

# FLASH ACTUALITE NATIONALE

# RETRAITE



# RETRAITE

- Combien de salariés entre 55 et 60 ans avons-nous entendu nous dire dans l'entreprise qu'ils attendaient la retraite avec impatience ?
- Combien de salariés dans les mêmes tranches d'âges ont terminé leurs carrières en longue maladie ou en invalidité ?
- La réponse est simplement : beaucoup, beaucoup trop et dans tous les métiers !
- **Les chiffres communiqués par les instituts nationaux sont éloquentes : à ce jour, 60% des salariés français du secteur privé sont en maladie en invalidité ou au chômage lorsqu'ils prennent leur retraite.**
- **D'autre part, l'espérance de vie en bonne santé (c'est-à-dire sans maladie ou handicap) diminue : elle est de 62 ans pour les femmes, 63 ans pour les hommes, 59 ans pour les ouvriers et 69 ans pour les cadres.**
- Si nos gouvernants sont incapables de prévoir l'inflation de l'année à venir, par contre, ils semblent en capacité de prévoir le besoin en euros des systèmes de retraites pour 2020 : 20 milliards !

# RETRAITE

- **Or, ces 20 milliards sont tout juste le montant du crédit d'impôts accordé aux employeurs en 2012 alors qu'ils ne créent pas d'emploi !**

Ils représentent :

$\frac{1}{4}$  de la fraude fiscale annuelle constatée !

10% des aides gouvernementales consenties au patronat !

46% des dividendes versés aux actionnaires des 40 plus grosses entreprises en France !

- **Cette réforme doit :**
  - **Corriger les effets des réformes régressives passées**
  - **Assurer toutes les générations et notamment les plus jeunes d'un niveau de pension convenable à 60 ans. Ce niveau correct la CGT le fixe à 75% du revenu net d'activité pour une carrière complète calculé sur les 10 meilleures années.**
  - **Reconnaître la pénibilité en permettant des départs anticipés, et améliorer les avantages familiaux et conjugaux.**



# RETRAITE

- Le financement peut se faire en :
  - Faisant contribuer tous les revenus y compris les revenus financiers des entreprises.
  - Ayant une politique de l'emploi non assisté mais efficace notamment pour les moins de trente ans et les salariés de 50 à 60 ans.
  - Augmentant et modulant les cotisations patronales en relation directe avec la politique sociale des entreprises. (les exonérations accordées s'élevaient à 30 milliards d'euros en 2009).
- Alors oui en 2013, une bonne réforme des retraites c'est possible et les moyens de l'assumer existent ! Une réforme tournée vers l'avenir, favorable aux générations futures et aux salariés qui font la richesse de notre pays !



## prêts pour une baisse de votre retraite ?

Allongement de la durée de cotisation = baisse de votre retraite

**37,5** annuités en moyenne au départ en retraite  
**+40414243** augmentation de la durée de cotisation nécessaire pour une retraite à taux plein



augmentation de la décote pénalisante, à moins de travailler jusque

**6263646566676869** ans...

Alors que le chômage augmente et l'espérance de vie en bonne santé baisse.

Vous avez fait des études ? Dites au revoir à la retraite à taux plein

**26ans** en moyenne pour les premières cotisations



donc, pas de retraite à taux plein avant 69 ans

Retarder le départ en retraite, c'est aussi repousser l'accès à un emploi stable pour les jeunes.

Des pensions encore plus dégradées pour les femmes



annuités en moyenne au départ en retraite.

**-27%**

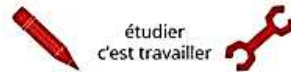
de salaire en moyenne.

suppression de cotisations patronales à la Sécurité Sociale : **35 000 000 000€**

Hausse de cotisations retraites pour les employeurs : **2 000 000 000€**

## 3 raisons de vous mobiliser le 10 septembre

Les études, un temps perdu ?



étudier c'est travailler

La solution du rachat est une illusion au vu de la situation de l'emploi et le niveau des salaires.

La prise en compte des années d'études dans le calcul des retraites devrait être un droit acquis lors de l'obtention de son diplôme.

L'égalité femmes-hommes : un bénéfice général

Sanctionner les entreprises qui ne respectent pas la loi sur l'égalité professionnelle

**5 000 000 000€** de cotisations d'ici **2015**  
**10 000 000 000€** d'ici **2020**

Financer, c'est possible :

- ✓ en modulant les cotisations et en conditionnant les aides publiques aux politiques de salaire et d'emploi des entreprises,
- ✓ en remettant en cause des exonérations de cotisations sociales (30 milliards par an),
- ✓ en cotisant sur l'ensemble de la rémunération (l'épargne, l'intéressement ou la participation ne comptent pas pour la retraite)
- ✓ en créant une contribution sociale sur les revenus financiers des entreprises (20 à 30 milliards par an).

[www.ugict.cgt.fr/retraites](http://www.ugict.cgt.fr/retraites)

# VOUS SOUHAITEZ REJOINDRE & SOUTENIR L'ACTION CGT.PVL ?

- Vous pouvez prendre directement contact avec nos élu(e)s et mandaté(e)s locaux.
- Vous pouvez le faire directement par mail à l'adresse suivante : [cgtpvl@free.fr](mailto:cgtpvl@free.fr)
- Vous pouvez le faire directement sur le site internet de la CGT.PVL : <http://cgtpvl.free.fr>



# CONSTRUISSONS ENSEMBLE NOTRE AVENIR SALARIAL !



***SOUTENIR, VOTER & ADHERER A LA CGT.PVL !  
PLUS QU'UN CHOIX, UNE NECESSITE !***

Si vous souhaitez faire des remarques ou commentaires sur ce document, vous pouvez le faire à l'adresse mail suivante :  
[cgtpvl@free.fr](mailto:cgtpvl@free.fr)