

BILAN DE L'ACTIVITE CGT G2S

**Voter CGT, c'est être écouté et soutenu,
quel que soit mon site, quel que soit mon métier.**

Une mandature où les salariés G2S ont payé les erreurs de la direction du groupe

En rupture avec le passé, caractérisé par le dialogue et les avancées sociales, ces trois dernières années ont été marquées par la défense des salariés face à la direction générale du groupe.

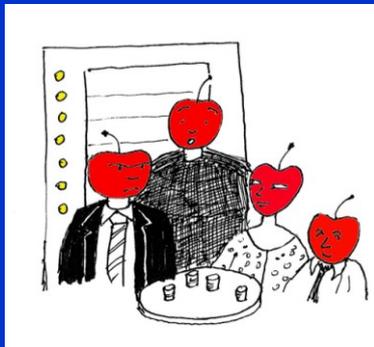
Rappelons que fin 2011, Groupama est au fond des abîmes du fait des erreurs de ses dirigeants voulant jouer au casino-boursier. Le groupe se bat pour garder son statut d'assureur. Après avoir bradé tout ce qui pouvait être vendu (entreprise, bâtiment ...), la direction s'est attaquée aux salariés, perçus comme des coûts et donc une variable d'ajustement. Le GIE G2S s'est vu sommer par le groupe de faire plus de quatre-vingt millions d'économies par an, soit une réduction de 20% de son budget.

La CGT G2S a été pendant ces trois ans au plus près de ces dossiers : plan social avec plan de départs volontaires, réorganisations multiples et incessantes, salaires gelés, fragilisation des salariés suite à des affectations subies, densification à outrance des immeubles, multiplication des bureaux sur plateaux, disparition d'activités suite à la vente de filiales, mobilité imposée vers des sociétés externes. Regardons chacun de ces dossiers.

LE PLAN DE DEPART VOLONTAIRE

Nous avons pris l'habitude de dire « PDV ». Il ne faut pas oublier de dire qu'il s'agit d'un plan de sauvegarde de l'emploi ayant une origine économique. Le directeur de l'époque, F. Thomine, avait retenu le chiffre de 180 personnes, persuadé qu'il n'y aurait qu'entre 120 et 150 personnes qui partiraient. Or, très rapidement, plus de 180 personnes ont souhaité s'inscrire dans cette démarche. La CGT avait négocié avec la direction les conditions de ces départs. Elle a obtenu beaucoup de ce qu'elle demandait (indemnisation correcte pour les partants...). La CGT a dès le départ alerté la direction que le problème n'était pas tant le départ de ces personnes que les conditions de travail de ceux qui restaient dans l'entreprise et la répartition de leur activité. La CGT a démontré que ce plan de départ a été financé par le non-versement de deux années d'intéressement. La direction a fait le choix de mettre des critères d'intéressement trop élevés. Les salariés restants ont donc eu triple peine : pas d'intéressement, pression des objectifs inatteignables, conditions de travail dégradées.

LES REORGANISATIONS



Depuis toujours, il y a eu des réorganisations des directions. Depuis des années, la CGT dénonce les conditions dans lesquelles elles s'effectuent. La CGT n'est pas contre le principe : informatique, logistique, achat, supports sont des organisations vivantes, qui peuvent s'adapter. Mais pas n'importe comment et pas de réorganisation incessante ! Pas au mépris des conditions de travail et des carrières des salariés ! Or, du fait des diktats de la direction générale imposant des réductions drastiques de budgets, du fait du départ des personnes partant dans le PDV, la direction a réorganisé à la hache.

Elle a taillé dans les équipes, en les fusionnant, voire en les supprimant. Savoir qui faisait quoi a été le désagréable exercice qu'ont dû pratiquer les salariés au quotidien.

La CGT a majoritairement voté contre toutes ces réorganisations. Pourquoi ?

- Parce que souvent elles n'étaient pas finalisées. La CGT recherche toujours le « qui fait quoi » dans ces réorganisations. Que cela soit à la logistique ou à l'informatique, elle s'est aperçue que certaines tâches n'étaient affectées à personne. Ailleurs, certains croulaient sous le travail.

- Qu'elles n'étaient pas respectueuses des personnes. Sans que les salariés concernés soient sollicités pour donner leur avis, certains ont vu leurs tâches quotidiennes changer du tout au tout. La direction avait beau dire qu'ils restaient dans leur emploi, la CGT a bien vu que leur quotidien était entièrement chamboulé. Telle personne qui pratiquait des tâches variées, maîtrisées, autonomes se retrouvait après la réorganisation à ne plus faire que des tâches monotones, sans attrait et parfois non maîtrisées. Et cela aussi bien à l'informatique qu'à la logistique, quel que soit le site.

Lors de chaque réorganisation, la CGT a rencontré les salariés concernés pour comprendre l'impact sur leur vie professionnelle, aussi bien en termes de tâches que d'impact sur leur carrière. La CGT a fait des propositions à la direction pour améliorer ces réorganisations (rattachement d'une équipe à une autre direction, précisions sur les tâches effectuées...). Notre organisation syndicale a aussi accompagné des personnes individuellement afin que la direction réexamine leur positionnement.

SALAIRE EN BERNE



La rémunération de M. Martel est passée en 2013 de 682 606€ à 1 002 977 € (page 59 du document de référence 2013) soit plus de 320 000€ d'augmentation. Oui, mais lui, c'est le directeur, et vous... vous êtes celui qui avez permis à Groupama de survivre. La CGT le redit : sans l'engagement constant des salariés, Groupama n'aurait pas survécu. Et G2S, plus que tout autre filiale, a permis cette survie. Les salariés ont compensé le départ des 180 personnes parties dans le PDV, les 200 parties sur quatre ans en retraite ou démissionnaires. Ils ont changé de métiers, ont fait plus avec moins.... Et tout cela pour des clopinettes.

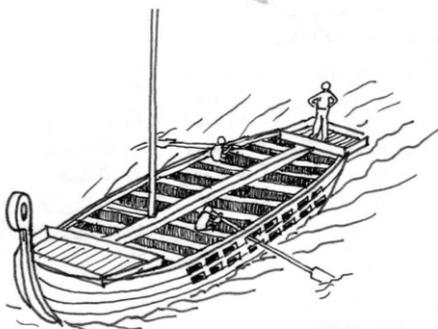
La hausse collective moyenne des salaires sur ces cinq années a été de 4,42 %, soit moins que l'inflation à 6,98 % (-la perte du pouvoir d'achat a donc été de 2,55 %. L'intéressement a été quasi inexistant. Seul espoir : la loterie des augmentations individuelles.

La CGT alerte les salariés sur le fait que la direction s'est orientée vers une nouvelle politique salariale. Le salaire devient une loterie. Bonne ou mauvaise année, les salaires restent une variable d'ajustement de nos gouvernants.

La CGT le dit : les salariés ne participent pas aux décisions de gouvernance, ils n'ont pas à être punis des erreurs des dirigeants (qui eux ne s'oublient pas...).

En votant CGT, vous envoyez un message fort à la direction : assez de cette politique salariale ! Les prix augmentent et pas nos salaires.

Bon ! Maintenant que nous avons terminé ce PDV* et réduit la masse salariale, il va falloir accélérer la cadence et doubler la vitesse de croisière !!



Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

C'est la loi, il doit y avoir une GPEC dans l'entreprise. La CGT considère que celle menée par la direction n'en est absolument pas une. La CGT réclame une vraie GPEC pour les salariés, avec un vrai accompagnement des carrières. Mais la CGT comprend, un peu, les difficultés de la direction de G2S à en établir une. Comment savoir de combien il y aura besoin de personnes à la PAO, au courrier, aux archives, aux développements... quand nous n'avons pas de vue sur notre plan de charge confié par le groupe ?

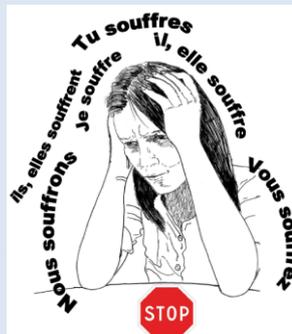
Loin d'avoir un accompagnement de leur carrière, un certain nombre de salariés ont subi pendant ces trois ans des réaffectations forcées. Ils ont été placés là où il y avait des besoins et non en fonction de leurs attentes et de leurs compétences.

L'entreprise n'a pas su gérer l'après-départ des salariés partis dans le PDV.



En votant CGT, vous votez pour des élus engagés

Impact sur la qualité de vie au travail et la qualité du travail



L'équipe CGT du CHSCT (élue par le CE et les DP) a été particulièrement vigilante de l'impact du PDV et des réorganisations sur les salariés. Les conséquences ont été nombreuses !

La première a été la fragilisation des salariés. Trop de travail, pas assez de travail, travail non maîtrisé suite à une mauvaise affectation, tout cela a augmenté le stress et les risques psychosociaux (RPS) qui se sont parfois

traduit par des tensions entre collègues, entre équipes, par des fatigues récurrentes ou des insomnies.

Notre organisation syndicale a été à l'écoute constante des collègues. Nous les avons écoutés, accompagné aux RH, proposé leur dossier aux commissions de proximité. Nous avons très tôt levé des alertes pour des équipes en surcharge de travail (équipes courriers de Michelet, décisionnel ...). Nous avons déclenché pour la première fois un droit d'alerte pour danger grave et imminent, considérant qu'autant d'arrêts de travail longue durée reflétait une situation difficile pour les salariés.

L'injonction de tenir un budget serré a conduit la direction à densifier les immeubles afin d'économiser sur les loyers. A Bourges, Castelnau, Ecully, Diamant, Chauray, Michelet, les salariés ont vu leur espace se réduire. Certains sont passés d'un environnement calme à un open space bruyant, où ils ont le plus grand mal à se concentrer. La CGT s'est battue pour que les conditions s'améliorent. Elle a demandé et obtenu des cloisons et des aménagements de bureaux.

FORMATION PROFESSIONNELLE

Le budget en nette diminution a conduit l'entreprise à baisser son investissement dans la formation. Grâce à la qualité du service formation, nous avons encore un niveau de formation convenable. Ceci dit, le président de la commission formation, CGT, a lancé une alerte. Il ne faut plus baisser le niveau du budget, d'autant qu'il va falloir accompagner des développeurs sur des « nouvelles technologies », ce qui demande des formations lourdes.

PREVOYANCE SANTE

Notre contrat collectif, c'est le meilleur de GPVL, nous dit son représentant. Tel n'est pas l'avis des représentants CGT à la commission de suivi. Nous pensons que le reste à charge, notamment en lunetteries et en dentaires est beaucoup trop important (en moyenne 100 euros). Nous avons dit que GPVL "s'est bien servi" sur notre contrat et qu'il fallait revoir notre participation à la baisse. Chose faite en 2015. Ceci dit, la CGT ne peut nier l'impact de l'ANI sur le coût de notre contrat. Cet accord interprofessionnel, (non signé par la CGT), conduit à inclure de nouvelles charges collectives sur notre contrat.

A TRAVAIL EGAL, SALAIRE EGAL

Enfin, pas trop à G2S. Alors que l'ancienneté est la même dans les différentes classes, même si les écarts se réduisent, les salaires mensuels des hommes sont supérieurs de 100 euros (cadres) à 200 euros (non cadres) à ceux des femmes. La CGT est très sensibilisée à cette situation que rien ne justifie.

De même, un même métier (par exemple : analyste-développeur) peut être rémunéré très différemment suivant son site d'appartenance. L'histoire des fusions explique en partie cet état de fait. La CGT demande à la direction de continuer à réduire vigoureusement ces écarts. Elle demande également depuis des années à pouvoir comparer les salaires d'un même métier sur les différents sites pour relever ceux qui sont injustement trop bas.

Parce que le C.E. et les D.P. ont besoin d'élus engagés



ACCORDS

« A la CGT, de toute manière, vous ne signez rien ! » « Vous êtes contre tout ! »

Cette image préconçue ne correspond pas à la réalité.

La méthodologie de la CGT est la suivante : elle analyse l'accord proposé par la direction, puis va à la rencontre des salariés concernés. Ceux-ci nous disent de ce qui leur semble acceptable, ce qui ne l'est pas et ce qui pourrait l'être sous condition d'indemnisation. La CGT porte alors ces revendications lors des négociations. La direction reconnaît en général que nos revendications sont argumentées. Certes, nous n'obtenons pas tout ce que nous demandons ! Mais si nous jugeons que la proposition de la direction est assez proche de ce que demandent les salariés, nous signons l'accord. La CGT a signé la très grande partie des accords proposés en 2011, 2012, 2013 (prévoyance, accord de transition pour les salariés de Mordelles, accord de génération, aménagement du temps de travail des analystes d'exploitation, au STR, au centre de numérisation). Concernant ces derniers accords, la CGT a été la plus grande force de proposition. Elle a permis, par ses arguments, de faire très sensiblement modifier chaque accord proposé initialement par la direction.

La CGT demandait depuis des années la création d'une classe 6 pour les analystes. Obtenu en 2014 !

Elle demande maintenant que des classes 6 soient créées pour les analystes d'exploitation. La direction a indiqué à la CGT qu'elle allait étudier sérieusement cette demande.

Nous n'avons pas signé l'accord d'intéressement, ni l'avenant proposé. La direction proposait des niveaux inatteignables. C'était à l'évidence pour ne pas verser d'intéressement et financer ainsi le PDV.

Certains ont pu dire que trois miettes valent mieux que rien du tout. La CGT a toujours préféré les augmentations collectives à la loterie des intéressements. Pour autant, il nous est arrivé de signer des accords d'intéressements. Mais celui-ci n'était vraiment pas acceptable.

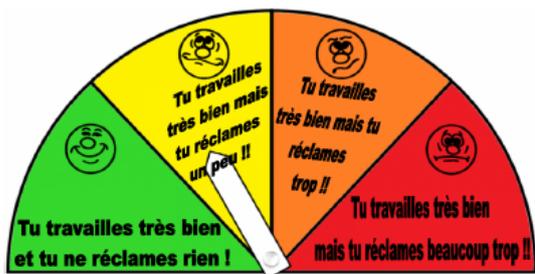
Comment croire que nous pourrions atteindre des niveaux aussi élevés en matière d'incidents postes de travail, incidents techniques et de visio/téléphonie (nous sommes de 20 à 30 points en dessous !). Le stock d'incidents applicatifs est à plus de 700 au-dessus des 1300 demandés. Quant à la performance achat, nous sommes également très, très loin du résultat attendu.

Nous sommes également contre cet accord car toutes les cartes ne sont pas dans les mains des salariés G2S. Par exemple, les incidents bureautiques sont très largement sous-traités.

Par ailleurs, c'est mettre beaucoup trop de pression sur quelques équipes. Cette pression est d'autant plus grande que les objectifs sont inatteignables.

Pour information, la moyenne d'intéressement des salariés GSA (centre de « coûts » comme G2S) a été de 2883 euros, celle des filiales GGVI et Gan entre 1400 et 1600 euros (comprenant la participation aux bénéfices). A comparer à nos 600 euros de moyenne.

Ayez toujours le courage de dire ce que vous pensez !



LOGISTIQUE ET CIBAMA

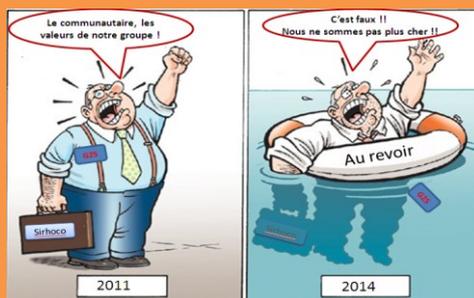
La logistique et les achats ont fusionné avec GSI pour créer Groupama Supports et Service en juillet 2011. Cette mandature a donc été la première où des élus informaticiens et logisticiens ont travaillé ensemble. Les élus CGT sont représentatifs de ces métiers. Au fil des dossiers, les informaticiens CGT ont approfondi leurs connaissances sur des dossiers logistiques et les logisticiens en ont fait de même sur l'informatique. Ainsi, en cette fin de mandature, tous les élus CGT sont à même de pouvoir vous défendre quelque soit votre métier. En début d'année, nous avons accueilli nos collègues du Cibama. Nous avons été à leur rencontre de nombreuses fois afin de connaître leurs spécificités et de mieux négocier les accords les concernant. Nous avons particulièrement suivi, au sein de toutes les instances, la mobilité sur leurs nouvelles réaffectations et notamment signalé à la direction les difficultés rencontrées dans certaines équipes. Nous suivons encore particulièrement la reconversion de l'équipe GSI GLBR et sur un autre plan, le coût du prix du restaurant d'entreprise.

LE GROUPE ET G2S

La CGT G2S a bien compris qu'il lui fallait aussi être présente au niveau du groupe pour défendre les salariés G2S. En votant pour un élu CGT au CE, vous votez aussi pour le CCE (UES)... et là, beaucoup de dossiers nous concernant sont traités.

Nous avons pu dire à M. Martel ce que nous pensions de ses mauvaises manières : notre organisation syndicale trouve anormal que le groupe ait choisi d'externaliser le traitement informatique de la paie des filiales du groupe. La CGT a dit à M. Martel qu'il était scandaleux qu'il ne soit pas donné à G2S toutes les opérations que son savoir-faire et ses moyens pouvaient traiter, que cela soit dans le domaine logistique, achat ou informatique.

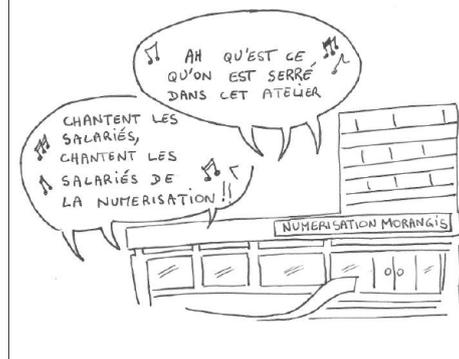
Vos représentants CGT G2S ont également exprimé le regret de voir nos collègues quitter G2S pour aller à Allianz dans le cadre de la vente d'Eurocourtage. Pour nous, ces départs n'étaient juridiquement pas obligatoires et humainement, c'est un gâchis.



Votez pour des élus qui défendent vos intérêts au sein de toutes les instances

Lorsque vous votez pour le comité d'établissement, vous votez aussi pour le comité central d'entreprise et le comité de groupe.

NOUVELLE VERSION DE LA CHANSON DES SARDINES



ELECTIONS GROUPAMA SUPPORTS ET SERVICES



FAISONS ENTENDRE NOTRE VOIX !

VOTONS
LE 19 MARS 2015