



Syndicat CGT de Groupama SA
13040/13041

Plan de Sauvegarde de l'Emploi à quand une information complète ?

En complément de la communication « officielle » de la Direction (cf : message du 20/07 de Monsieur HEYRIES sur Emeraude), nous pouvons vous apporter les informations et remarques suivantes :

Sur la méthodologie

Suite à une question de la CGT, la Direction a présenté la méthodologie lui permettant la ventilation des **171 postes à libérer** via le «PDV» par grandes directions. Celle-ci a d'abord consisté à sortir certains métiers ou certaines directions du périmètre concerné par le Plan de Départ Volontaire. Pourquoi ? Les raisons sont multiples :

- ☞ *«L'entreprise souhaite absolument conserver certaines compétences, coûteuses et difficiles à recruter,*
- ☞ *Des projets importants doivent être menés prioritairement,*
- ☞ *Certains métiers font l'objet d'une rotation élevée et à ce titre, les départs peuvent être obtenus sans incitation particulière de l'entreprise».*

L'ensemble des dits salariés non éligibles au PDV est de 179 salariés. Pour les autres, une première approche des données de la direction peut laisser penser à une disparité importante entre les directions de Groupama SA. Pour exemple, le pourcentage des salariés pouvant prétendre au plan serait de 7,5% pour l'international, et de 17,5% pour la DRP...

Ces disparités résultent de l'application d'un taux d'environ 22% sur la base des effectifs d'une direction donnée, desquels ont été retranchés les départs naturels supposés (démissions, retraites,...) et les postes inéligibles de la direction en question pour finalement obtenir le nombre de postes proposés au PDV.

Illustrations : une direction composée de salariés dans la moyenne d'âge de GSA (45 ans), avec une faible propension à démissionner, aura un nombre important de postes ouverts au PDV.

A contrario, une direction dont les effectifs ont une rotation importante, avec de nombreux salariés proches de la retraite ou occupant des postes inéligibles, aura peu de postes ouverts au PDV.

A notre grand étonnement, il s'agit encore une fois d'une approche purement mathématique en appliquant à la base un même pourcentage de réduction par direction.

Toujours aucun lien avec les métiers, les emplois-types, la réorganisation à venir sauf pour définir les directions et les emplois-types exclus du PDV (179 personnes).

Un constat : la Direction traîne des pieds à entrer dans le volet «qualitatif» du dossier.

Sur l'approche

Face à nos questions, la DRH a été très claire : l'objectif pour elle est d'atteindre le nombre de 171 départs volontaires. Dans ce cadre, un salarié qui présente un projet professionnel concret verrait sa demande acceptée, quel que soit son âge ou son poste, dans la mesure bien sûr où il n'appartient pas au périmètre non éligible au PDV.

Les questions en suspens, restées sans réponse, les remarques...

- Quel traitement la Direction entend-elle réserver aux «seniors» qui représentent tout de même plus d'un tiers de l'effectif ?
- Quelle est la ventilation par direction des postes à supprimer au sein de la Direction Assurance Banque et Services, qui représente à elle seule, plus de la moitié de l'effectif de GSA ?
- Quid des salariés qui n'ont pas ou plus connaissance de leur emploi-type de rattachement ?
- Que se passera t-il si la diminution de postes prévue d'ici à 2014 ne permet pas d'atteindre l'objectif de 42 millions d'euros de réduction de la masse salariale ? (soit 326 postes de 2011 à 2014).
- Les réponses aux questions relatives aux critères de sélection des 171 PDV retenus (dans l'hypothèse d'un nombre de candidatures supérieur au nombre de postes ouverts dans le PDV) sont renvoyées aux futures négociations

Les prochaines étapes

- Il est à noter un report dans le projet de calendrier initial ... Alors que l'accord négocié à GSA devait intervenir en septembre/octobre, il est maintenant repoussé en fin d'année 2012. Ceci ne peut que nous satisfaire, tant nous craignons qu'après avoir distillé les informations de façon homéopathique, la Direction passe la 5^{ème} vitesse à la rentrée et mène une «négociation» tambour battant..
- En septembre, se négociera un «**accord de méthode**» au niveau de l'UES (réunions les 11 et 17/09). Ce niveau de négociation se justifie car au moins 2 entreprises de l'UES sont à ce jour confrontées à un PSE : GAN Assurances et GSA.

La CGT s'inscrit dans cette démarche mais souhaite conserver toute sa liberté de négociation à GSA.

- Même si la négociation de l'accord de méthode conditionne la suite de nos rencontres avec la Direction de GSA, nous aurions néanmoins souhaité fixer une date de réunion de la Délégation Syndicale d'Entreprise de GSA en Septembre... Malheureusement, aucune date de rencontre n'est fixée sur la thématique PDV.

Vos représentants CGT présents lors de la réunion du 20/07 :

Renée-Lise Talbot
Carole Cauzard
Michel Le Du
Marie-José Polop

Ceci n'est qu'un bref résumé de la D.S.E. du 20 juillet 2012. Des questions, des commentaires, des souhaits ? N'hésitez pas à nous contacter par mail à deleguecgt@groupama.com ou par téléphone au 01.49.31.30.40 / 13041.

Ensemble, nous sommes plus forts pour peser sur les négociations et défendre au mieux nos intérêts.

24/07/2012