

Une autre vision de GGE



Cahier des revendications de la CGT Groupama Grand Est

POURQUOI UN CAHIER DE REVENDEICATIONS ?

La CGT a tenu, à travers ses tracts accessible à tous, à informer tous les salariés des négociations qu'elle mène avec la direction dans les trois ans qui se sont écoulés depuis la fusion.

Il nous a semblé bon de rappeler quelles ont été les difficultés à négocier des accords qui n'ont pour la plupart abouti qu'à raboter les avantages acquis antérieurement, au détriment des salariés, vous tous qui vous êtes investis pour que la fusion réussisse.

Nous souhaitons aussi vous faire partager quels seront les thèmes brûlants des mois voire des années à venir, vous exposer nos idées et nos revendications.



LE BILAN POST-FUSION

Suite à la fusion de Groupama Grand Est et de Groupama Alsace, tous les accords d'entreprise ont été soumis à renégociation.

La plupart se sont soldés par des pertes d'acquis sociaux antérieurs, tantôt pour les uns, tantôt pour les autres, parfois pour les deux.

Cette opération, à un moment où il fallait rassembler, a divisé, aussi bien les salariés que certaines organisations syndicales.

La CGT s'est refusée à signer plusieurs de ces accords, non par contestation systématique des propositions patronales mais parce qu'elle les a jugées déséquilibrées et en défaveur des salariés.



LES ACCORDS QUE LA CGT S'EST REFUSEE DE CAUTIONNER

Les mesures transitoires et compensatoires

La CGT craignait que l'harmonisation supposée des emplois serait la source d'application litigieuse d'accords nationaux, en particulier un détournement de l'article 23 de l'accord national qui impose une augmentation minimale de rémunération lors d'un passage en classe supérieure. En pratique, des salariés bénéficiaires d'un changement de classe suite à une prise de responsabilité n'ont pas obtenu l'augmentation prévue par l'accord, sous couvert de l'harmonisation des pratiques entre les sites, alors même qu'il ne s'agissait pas d'harmonisation, mais d'une refonte de leur métier nécessitant un reclassement lié à de nouvelles exigences de leurs activités.



La complémentaire frais de soins

Dans un premier temps, des baisses de garanties pour les uns, une augmentation tarifaire pour les autres et au final un contrat à renégocier compte tenu du déséquilibre en optique et en dentaire.

Suite à la renégociation de 2013, au lieu de s'attaquer aux postes qui posent problème, la direction préfère augmenter les cotisations en faisant payer le deuxième enfant de 316 familles de salariés pour qui le salaire annuel se voit amputer de 600 € alors même qu'elles ne sont pas à l'origine du déséquilibre.

Le temps a donné raison à la CGT puisqu'un an plus tard, le déséquilibre du contrat persiste, la fuite en avant des dépenses n'ayant pas été enrayerée.

L'accord temps de travail du service SVP informatique

La CGT a refusé l'allongement de la plage horaire d'ouverture du service, alors que l'activité ne le justifiait pas. A raison puisque six mois plus tard, l'entreprise fait machine arrière pour revenir à l'ancien horaire.



Les accords Senior et Égalité Professionnelle

La seule ambition a été de remplir les obligations légales, sans bénéfice d'avantages nouveaux pour les salariés.

A noter que la CGT reste très critique vis à vis de la méthode comparative des salaires hommes/femmes, dite méthode de l'entonnoir qui ne permet de remonter qu'un nombre limité de cas. Les déséquilibres persistent comme en témoignent les bilans sociaux des dernières années.

De plus la CGT a, à maintes reprises fait valoir que la notion de déséquilibre éventuel devait être visualisé dans la réciprocité hommes/femmes et femmes/hommes.

A travers les applications au sens le plus strict de la loi, l'entreprise GGE ne montre aucune vraie volonté d'équité et de justice dans ce domaine.



L'accord « contrat de génération »

Le but recherché par le gouvernement est d'améliorer le taux d'embauche en CDI des jeunes de moins de 26 ans. Or, en remplissant l'objectif que l'entreprise s'est fixé, le nombre de « jeunes » en CDI passerait de 93 actuellement à 73 en 2017.

Pour les seniors, le passage à temps partiel à 90 % présente autant d'inconvénients que d'avantages et devrait en finalité n'intéresser que peu de salariés (perte de salaire, de RTT, et surtout maintien de la charge de travail à 100%, qui ne manquera pas de générer une pression supplémentaire à la personne qui fera ce choix).

Les négociations annuelles obligatoires 2012, 2013 et 2014

Les efforts consentis par les salariés depuis la fusion n'ont malheureusement pas été payés en retour. Au contraire, les organisations syndicales signataires de la NAO 2014 cautionnent la baisse du niveau de vie des salariés !

En effet, hormis les bénéficiaires des mesures liées à l'augmentation du salaire minimum de fonction, seuls les salariés dont le revenu net mensuel est inférieur à 1490 € ont bénéficié d'une augmentation au moins égale à l'évolution de l'inflation. A chacun de faire son calcul et de comparer avec son salaire des années précédentes...



La CGT a toujours tenu à informer l'ensemble des salariés, adhérents ou non, des tenants et aboutissants de chaque négociation et à expliquer sa position.

Nous continuerons pour chaque négociation de nouvel accord, à représenter les intérêts des salariés en faisant des propositions construites, innovantes et réalisables.



ASSIDUITE AUX REUNIONS

Pour la CGT, être élu n'est pas un passe-temps quand on n'a rien d'autre à faire. C'est un mandat qui nous est donné par les salariés, un contrat que nous nous devons de remplir. Cela passe d'abord par l'assiduité tant aux réunions avec la direction, qu'à celles qui se déroulent entre élus.

La représentation des salariés n'est pas un acte anodin, c'est un véritable engagement. La fonction d'élu n'est pas à pratiquer en dilettante, elle doit être assumée pleinement !



NOS REVENDICATIONS

1. Sur l'emploi
2. Sur les conditions de travail
3. Sur les rémunérations
4. Sur l'utilisation des véhicules d'entreprise et les frais de repas
5. Sur la complémentaire frais de soins
6. Pour les salariés des plateformes téléphoniques



EMPLOI

La CGT s'évertue à faire maintenir l'emploi sur les sites, notamment en exigeant sur les sites de moindre importance en nombre de salariés le remplacement de chaque personne sur le départ, afin d'y conserver un effectif conséquent. Pour la CGT le maintien d'emplois dans les bassins géographiques déjà fortement touchés se veut preuve d'une entreprise qui se dit socialement responsable.

La CGT continuera à dénoncer les licenciements sans cause sérieuse qui touchent les commerciaux qui ont des difficultés à atteindre des objectifs mal pour ne pas dire sur-calibrés, déniaient également toute tâche de préparation et administrative de dossiers.



CONDITIONS DE TRAVAIL

Plus que de qualité de vie au travail, il faut parler de la qualité du travail. Donner au salarié la possibilité de bien faire son travail génère du plaisir à exercer son métier et la satisfaction du sociétaire.

De ce fait, la CGT recommande que les objectifs auxquels les salariés sont soumis soient plus qualitatifs que quantitatifs. La CGT souhaite en particulier que les méthodes OPC et Apogée (méthodes d'optimisation des moyens et des résultats) soient réellement utilisées à l'amélioration des conditions de travail et non pas uniquement à augmenter la productivité en intensifiant et en densifiant le travail, au détriment de la santé des salariés et de la qualité du service rendu aux sociétaires.

L'intensification et la densification du travail mène pour certains à l'augmentation des risques psychosociaux, l'actualité de l'entreprise l'a malheureusement trop souvent montré ces derniers temps avec la multiplication des droits d'alerte et de nombreux cas de collègues en pleurs sur leur lieu de travail.



Les commerciaux sont eux aussi soumis à des objectifs de plus en plus difficile à atteindre, en particulier en ce qui concerne le nombre de rendez-vous hebdomadaires à tenir. Tenter de remplir l'objectif revient à travailler plus que de raison. Il est impératif de faire respecter pour ces salariés, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée inscrit dans plusieurs accords de groupe ou d'entreprise.

Il est plus que temps de mener une politique de l'emploi ambitieuse et humaine afin de pouvoir mener en toute sérénité l'objectif de qualité de service que l'entreprise s'est donnée, pour que chaque salarié ait les moyens et le temps de réaliser son activité dans les meilleures conditions.



REMUNERATION

La CGT revendique le respect de l'accord national groupe et l'esprit des accords qui y ont été négociés, en particulier pour les articles qui touchent à l'évolution des rémunérations. Notre actuelle directrice des ressources humaines n'étant pas issue du groupe n'a pas l'historique du pourquoi de ces accords. Aussi, l'entreprise cherche sans cesse à reconsidérer ces articles pour mieux les détourner et les ignorer.

La CGT continuera de se battre pour redonner cet esprit et pour que l'application des articles 24 et 12.3 de l'accord national groupe ne soit pas retenue comme étant l'application de délais minimums pour prétendre à une augmentation individuelle mais comme des délais maximums afin qu'aucun salarié ne souffre de discrimination.



Rappelons qu'annuellement un tiers des salariés bénéficie d'une augmentation individuelle, et qu'au bout de 3 années donc, l'ensemble des salariés devrait avoir obtenu une augmentation.

Bénéficiaire d'une augmentation au terme de cinq années ne constitue donc pas la norme mais doit bien être une situation extraordinaire.

Cela explique également qu'un représentant du personnel « qui ne devrait subir de discrimination du fait de son mandat » devrait au terme de 3 années écoulées (soit au terme d'un délai normal) bénéficier lui aussi d'une augmentation.

Par simple calcul, il n'y a là aucun avantage particulier puisque cela devrait être un délai normal pour chaque salarié. GGE est une des rares caisses (pour ne pas dire la seule) à en avoir décidé autrement.



Pour la CGT, le salaire est la reconnaissance de la compétence, de la qualification et de l'expérience des salariés, pas des résultats financiers de l'entreprise.

La CGT refuse par conséquent l'orientation que semble vouloir prendre l'entreprise en matière de rémunération des salariés en privilégiant l'intéressement et la participation à l'augmentation collective des salaires (pour l'entreprise, cela revient à 40% moins cher du fait de l'exonération des cotisations sociales).

Ces exonérations de cotisations aggravent les difficultés de la protection sociale, en particulier celles des retraites par répartition, et ouvrent la voie aux retraites par capitalisation (fonds de pension).

L'intéressement correspond de surcroît à un différé de salaire non pérenne et injustement réparti entre tous les acteurs de l'entreprise, les salaires les plus élevés bénéficiant de primes d'intéressement plus élevées.



REMUNERATION VARIABLE DES COMMERCIAUX

La CGT revendique d'obtenir des règles de rémunération variable motivantes, c'est-à-dire 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 afin de préserver les portefeuilles, améliorer le service rendu aux sociétaires et obtenir le développement nécessaire à la consolidation du résultat net commercial.



Dans cette optique, la CGT estime qu'il n'y a pas de commerciaux d'élite ni de sous commerciaux et souhaite par conséquent que l'enveloppe de rémunération des commerciaux soit la même pour tous, fixée sur la plus haute enveloppe existant à ce jour.

La CGT affirme que les objectifs ne peuvent être transposés d'un secteur géographique à un autre. Nous revendiquons par conséquent la mise en place d'objectifs modulables par secteurs en fonction du tissu économique local, de l'implantation de Groupama (secteurs à conquérir, secteurs à fidéliser...)



La CGT plaidera pour une plus juste rémunération des commerciaux avec une part collective portée à 30 % de l'enveloppe de rémunération. La part collective inclut l'ensemble des conseillers commerciaux d'un secteur (conseillers agence, agricoles, professionnels et vie-finance) ainsi que les affaires réalisées sur les clients du secteur, par les conseillers des plateformes téléphoniques.

Dans l'optique de la réalisation de la PSO (différentiation par la proximité et la qualité de service rendu au sociétaire), il est nécessaire que l'enveloppe individuelle comprenne aussi une part réservée à la qualité de la relation avec l'assuré et la qualité de la souscription.



REMUNERATION VARIABLE NOUVEAUX COMMERCIAUX

Après formation et à effet de l'affectation en secteur commercial.

Nouveaux commerciaux embauchés sans expérience professionnelle assurance préalable :

Les 9 premiers mois: objectif réduit à 50 %

Les 9 mois suivants: objectif réduit à 75 %

Nouveaux Commerciaux embauchés avec expérience professionnelle assurance préalable :

Les 9 premiers mois: objectif réduit à 75 %



AUGMENTATIONS COLLECTIVES ANNUELLES

La négociation annuelle pour la réévaluation des rémunérations n'a pas abouti à une position consensuelle depuis plusieurs années. Certaines organisations syndicales, en signant celle de 2014 ont rendu possible et acté le fait qu'il est désormais acceptable d'augmenter les salaires en deçà du taux d'inflation.

Or, lorsque la direction générale communique sur les résultats et le versement d'un intéressement, elle laisse entendre qu'elle aurait eu les moyens de mettre plus au pot des augmentations collectives.

La CGT, parce qu'elle considère que la reprise économique du pays passe par un partage plus juste des résultats (et pas uniquement la mutualisation des pertes) pour permettre le maintien du niveau de vie, refuse la baisse du pouvoir d'achat des salariés et revendique la signature d'un accord pérenne de garantie d'augmentation des salaires au moins égal au montant constaté de l'inflation dans les douze mois précédant la première réunion de la négociation annuelle obligatoire.



INDEMNITES KILOMETRIQUES ET FRAIS DE REPAS

Parce que le calcul des frais de repas est biaisé du fait de la non prise en compte, par le logiciel d'enregistrement des notes de frais, des dépassements du forfait de 15,5 €, nous préconisons une hausse immédiate des frais de repas à 16 € et que ce montant soit ensuite indexé, comme pour les chèques déjeuner, en fonction de l'évolution de la limite supérieure de la première tranche du barème de l'impôt sur le revenu .

Parce que le système actuel de gestion des véhicules d'entreprise mis à disposition des commerciaux ne sert ni les utilisateurs ni l'entreprise, la CGT souhaite une remise à plat du calcul du barème d'indemnisation d'utilisation du véhicule professionnel pour usage privé.



COMPLEMENTAIRE FRAIS DE SOINS

Comme prévu, le contrat devrait subir une nouvelle augmentation prochainement, la fuite en avant des dépenses n'ayant pas été freinée.

La CGT s'opposera farouchement à une nouvelle augmentation de cotisation pour les familles (paiement à 100 % du deuxième enfant) et continuera à préconiser une adaptation des garanties sources du déficit :

- l'optique, avec des remboursements progressifs sur les montures en fonction de la fréquence d'utilisation du forfait (2 % du PMSS la première année, 4 % la deuxième, 7 % la troisième)
- le dentaire avec une baisse des remboursements afin de ne pas servir de vache à lait à des praticiens qui font les tarifs en fonction du remboursement de la mutuelle.



TEMPS DE TRAVAIL DU SERVICE ACCUEIL CLIENT

La CGT souligne l'importance des « services accueil client », porte d'entrée de la relation avec nos sociétaires et rappelle qu'il doit être tenu compte de la pénibilité des métiers de plates-formes téléphoniques.

Cela passe par une réduction significative du temps de travail, comme le prévoit l'article 52 de la convention collective des sociétés d'assurance, ainsi que du temps pour la gestion administrative des dossiers, en augmentant le temps de souffle entre deux appels.



DONNER DU POIDS A LA CGT GGE

Pour être présente dans l'entreprise, une organisation syndicale doit bénéficier d'une représentativité minimale de 10%. Un accord d'entreprise est validé s'il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentant au moins 30 % des voix obtenues aux élections des représentants au comité d'entreprise et des délégués du personnel.

La CGT a vocation à être un contre pouvoir à toute forme de puissance hégémonique, qu'elle soit patronale ou syndicale. Bénéficier d'une plus large représentativité permettrait à la CGT de bénéficier de l'écoute que ses idées, ses revendications et son engagement méritent.



Il est de bon aloi pour les détracteurs de la CGT de faire passer notre syndicat pour une organisation irresponsable avec des idées socialement rétrogrades relayées par des actions radicales.

Si rechercher justice, équité, respect et équilibre pour servir l'intérêt économique de tous est une idée socialement rétrograde, alors oui nous sommes irresponsables.

Si nous relayons notre irresponsabilité par des actions radicales comme nos interventions et revendications dans les instances, alors oui nous sommes là aussi irresponsables.

Pour ce qui est de nos moyens radicaux, il vous sera plus long de compter nos interventions dans les instances que nos actions dites destructrices et irresponsables.

La CGT ne s'interdira néanmoins aucune action qui visera à défendre et à protéger les salariés dans leur droits.

Il nous reste d'ailleurs un stock de pneus et de palettes à brûler... C'est de l'humour bien sûr et la preuve que nous ne sommes pas aussi irresponsables que cela...



ET A LA CGT AU NIVEAU NATIONAL

Aujourd'hui, de plus en plus de décisions sont prises au niveau national. Le principal accord en cours de renégociation est l'accord national relatif au statut conventionnel du personnel. Cet accord est très important car il régit les relations collectives de travail, la classification des emplois, la rémunération, le temps de travail, la formation professionnelle... de l'ensemble des entités du groupe, y compris notre caisse régionale Groupama Grand-Est.



La majorité des avantages sociaux dont vous bénéficiez :

la garantie d'augmentation de rémunération en cas de passage en classe supérieure,

la garantie d'augmentation individuelle de rémunération,

la prime d'expérience,

l'allocation d'éducation,

la journée de rentrée scolaire,

les jours enfant malade,

...

et bien d'autres encore, proviennent de cet accord d'entreprise.



Soutenir la CGT de Groupama Grand Est, c'est donner du poids aux revendications portées par la CGT nationale dans cette négociation dont elle est un acteur principal.

