



Effectifs Groupama SA

La vérité sur les chiffres

Même si la Direction n'a jamais dissimulé que les départs ne se limiteraient pas au Plan de Départs Volontaires, de nombreux transferts de service et de direction empêchent une lecture directe des réductions réelles d'effectifs dans l'entreprise.

C'est pour cette raison que la délégation CGT a préféré réaliser elle-même son étude pour obtenir la vérité sur les chiffres !

Il nous a semblé important de vous restituer le fruit de ce travail.

- 28 %, le pourcentage à retenir !

C'est le pourcentage qui correspond à la baisse des effectifs de Groupama SA depuis 2011, constaté au 31/01/2014, en intégrant la totalité des départs du PDV.

Près d'1 salarié sur 3 a quitté notre entreprise.

Vous trouverez au verso le tableau des effectifs de Groupama SA avec une répartition par direction.

D'un point de vue méthodologique, nous sommes partis des effectifs de 2011, en retenant pour chaque direction, le nombre de CDI le plus élevé dans l'année.

Puis, nous avons corrigé ces effectifs des divers mouvements collectifs de personnel qui sont intervenus depuis 2011 : ces mouvements de personnel s'accompagnent du transfert des missions qui leurs incombent, et en conséquence n'alourdissent pas en principe la charge de travail des salariés qui restent.

Nous avons ensuite tenu compte des départs conclus dans le cadre du PDV puis des mouvements hors PDV (recrutements, démissions, ruptures conventionnelles, ...) pour arriver finalement à l'effectif actuel de chaque direction.

Effectif CDI Groupama SA	Effectif max en 2011 (a)	Transferts groupe (b)	variation	Total corrigé des transferts c = a + b	PDV (d)	Autres mvt (e)	Variation sur effectif après transfert à missions constantes $= (d+e)/(c)$	effectif 01/2014 après PDV (f)	Var. totale $= (f-a)/a$
Direction Stratégie	15	-	-	15	- 1	- 5	-40%	9	-40%
Direction des filiales internationales	23	-	-	23	- 4	- 3	-30%	16	-30%
Direction Assurance Banque & Services	738	- 80	-11%	658	- 77	- 110	-29%	471	-36%
"Non Affectés"	32	-	-	32	- 3	- 6	-28%	23	-28%
Direction Ressources Humaines Groupe	171	-	-	171	- 19	- 25	-26%	127	-26%
Direction Communication externe	44	- 3	-7%	41	- 3	- 7	-24%	31	-30%
Direction Financière Groupe	313	57	18%	370	- 26	- 44	-22%	300	-4%
Direction Réassurance	116	- 50	-43%	66	- 11	- 2	-20%	53	-54%
Direction Générale	11	-	-	11	- 1	- 1	-18%	9	-18%
Secrétariat Général	92	- 18	-20%	74	- 14	1	-18%	61	-34%
Fédération Nationale Groupama	18	-	-	18	- 3	-	-17%	15	-17%
Direction des filiales France	54	-	-	54	- 6	- 2	-15%	46	-15%
Direction Audit Risques et contrôle int.	15	1	7%	16	- 3	17	+93%	30	100%
TOTAL GENERAL	1 642	- 93	-6%	1549	- 171	- 187	-24%	1 191	-28%



Avec une baisse d'un quart des effectifs, à missions constantes, les salariés présents ont dû augmenter leur productivité de 32 % !
 En contrepartie de ces efforts, ils ont reçu une augmentation collective de 0,8 % brut au maximum en 2013. Heureusement, l'intéressement a permis une plus juste rétribution de ces efforts : mais son versement reste très aléatoire ...

Les résultats sont intéressants à plus d'un titre :

- Groupama SA a perdu près d'un tiers de ses effectifs comme précisé au verso de ce tract,
 - Les départs « autres » (démissions, ruptures conventionnelles, ...) sont plus nombreux que ceux liés au PDV : 187 vs 171,
 - Toutes les directions ne sont pas impactées de la même façon : la DRH nous avait laissé entendre courant 2012 qu'un objectif de diminution de 20 % serait appliqué uniformément. Force est de constater que la DABS (-25 %), la direction internationale (-30 %), et même la DRH (-26 %), ont largement dépassé ces objectifs initiaux.
- Si cette diminution est compréhensible pour l'international dont le périmètre s'est sensiblement réduit, cela est sans doute plus problématique pour d'autres directions, telle que la DABS. La direction de l'Audit échappe elle aussi à cette logique, mais pour doubler ses effectifs.

La CGT demande à la direction :

- de répondre aux attentes des services ou directions qui ont exprimé des problèmes de surcharge de travail et de désorganisation, à l'occasion de l'enquête du CHSCT sur les Risques Psycho Sociaux,
- de bien vouloir tenir ses engagements et de revenir très vite vers les partenaires sociaux pour construire un plan de prévention des RPS, en démontrant que la priorité faite à la Qualité de Vie au Travail (QVT) n'est pas qu'un discours.