

Tout d'abord, je vous remercie de l'accueil que vous nous avez réservé lors de la distribution du tract relatif aux risques psychosociaux.

Vos encouragements sont toujours les bienvenus. Ils nous confortent dans notre volonté d'agir pour vous et avec vous.



L'actualité de GSA, ce sont les résultats du Groupe au 30/06/2014 : un bénéfice de 140 M€ conforme à l'objectif de la direction, à savoir basé sur l'opérationnel et en ligne avec la PSO. En effet, le résultat de 2013, bien qu'excédentaire, n'était pas de nature à rassurer : il provenait de plus-values exceptionnelles sur cessions, des produits par nature non récurrents.

Groupama est en train de sortir de l'ornière et il sera de plus en plus difficile à la direction de justifier la rigueur de sa politique salariale : les salariés ont consenti d'importants efforts, pallié de nombreux départs, subi de nombreuses réorganisations. **Il ne serait pas anormal que la reconnaissance de l'entreprise puisse se concrétiser sur leurs fiches de paie.**

Redressement des comptes, Passons aux nôtres maintenant !



A la question de la CGT sur la nécessaire contrepartie de tous ces efforts, Fabrice HEYRIES, lors du Comité d'Etablissement de décembre 2013, avait indiqué :

« La Direction [M. HEYRIES] répond que les salariés sont récompensés de trois façons. Tout d'abord, par l'augmentation de la productivité et en participant à la réduction des coûts, le salarié aura contribué à la pérennité de l'Entreprise et, donc, de son emploi.

En outre, l'amélioration des résultats se concrétisera dans l'intéressement si les résultats sont satisfaisants. La diminution des frais généraux, combinée à l'amélioration de la sinistralité attritionnelle, devrait produire de l'intéressement. Par la suite, l'intéressement se développera si les objectifs de la PSO sont atteints.

Enfin, sur le moyen terme, une politique de rémunération pourra être discutée quand la rentabilité sera véritablement de retour. Toutefois, il n'est pas possible d'aborder la question de la rémunération à mi-parcours du redressement économique du Groupe.

La politique salariale représente un coût en même temps qu'un élément de dynamisation et de motivation. En 2014, un juste équilibre a été trouvé. Cet équilibre n'est pas démobilisateur, il préserve quelques leviers managériaux et donne des garanties aux salaires les plus bas. Cet équilibre permet d'accompagner le rétablissement économique de l'Entreprise. **Une fois la PSO achevée, le Groupe aura retrouvé un niveau de rentabilité qui redonnera des marges de manœuvre pour les négociations salariales.** »

Il faudrait ainsi se contenter de la satisfaction d'être performants au travail (hausse de plus de 30% de la productivité des salariés de GSA) et d'avoir pérennisé nos emplois, en patientant jusqu'en 2016 pour la partie revalorisation salariale. Et pourquoi pas 2025 ?



L'engagement des salariés comme priorité du Groupe ?

OUI, à condition que la direction s'engage aussi !

Car il est urgent de redresser maintenant les comptes des salariés.

La DP (Délégation du Personnel), quelle utilité pour vous ?



Le saviez-vous ?

Vous avez un porte-voix formidable pour obtenir une réponse officielle de la direction aux questions d'ordre professionnel que vous vous posez, il s'agit de la délégation du personnel. Carole, Sylvie, Marie-José et Jean-Noël, vos délégués CGT, ont comme mission première de présenter auprès de la direction vos réclamations individuelles ou collectives, mais aussi ... vous accompagner en cas de situations conflictuelles.



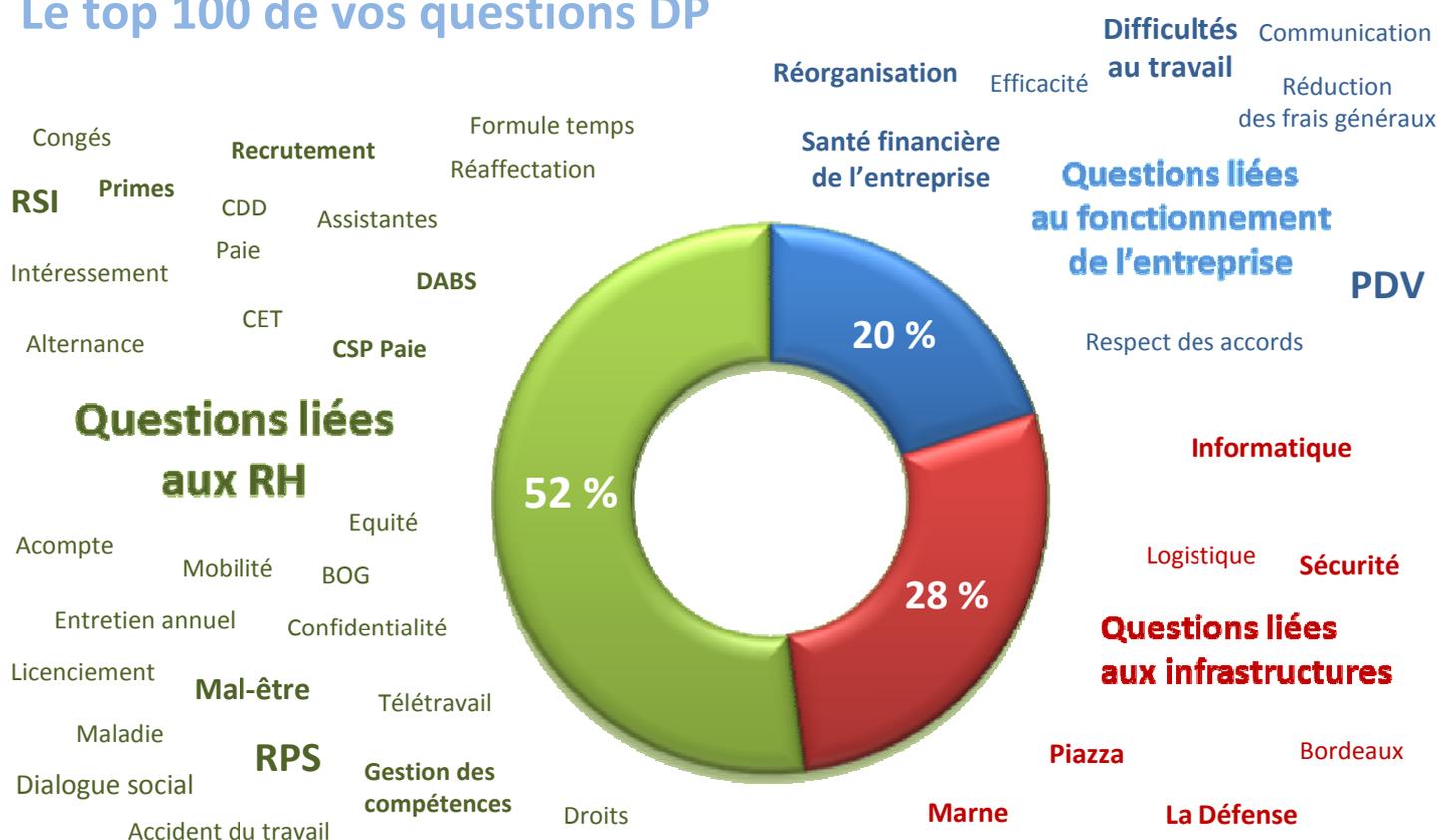
Comment faire ?

En toute simplicité, il suffit de nous contacter pour que nous étudions la manière la plus optimale pour obtenir une réponse à vos interrogations. Nos échanges sont confidentiels et se déroulent dans un lieu de votre choix. (1)

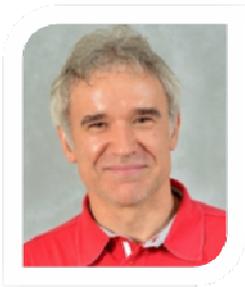
(1) Sur votre temps de travail possible si le rendez-vous a lieu sur le lieu de travail, ou hors temps de travail s'il a lieu à l'extérieur.



Le top 100 de vos questions DP



Etude réalisée sur la base des 1224 questions posées par les salariés via les organisations syndicales auprès de la direction sur la période 2010/2014. Les comptes rendus des DP sont disponibles sur le site Intranet Emeraude.



Baromètre d'Opinion Groupe (BOG) 2014 Les enseignements à retenir

Tous les deux ans, la communication interne relève le défi du BOG :

Comment présenter de la manière la plus positive qui soit, l'expression des salariés du Groupe ?

Selon les millésimes, l'exercice est plus ou moins long et délicat. A la CGT, nous avons également analysé ce document, et nous arrivons ... à des conclusions légèrement différentes de celles qui vous ont été présentées sur Emeraude.

La première divergence concerne le taux de participation :

778 répondants pour un effectif CDI de 1 238 fin mars, **cela donne un taux de participation de 63% arrondi généreusement à 70% par la direction comme s'en félicite Thierry MARTEL dans sa communication ...** évitant ainsi de mettre en évidence une baisse de la participation de 9 points par rapport à 2012.

Pour mémoire, vous aviez été 931 à répondre au questionnaire sur les RPS, preuve de votre intérêt pour cette démarche.

Dans les réponses du BOG, nous avons retenu que 42% des collaborateurs de GSA déclarent ne pas se sentir en adéquation avec la culture, les valeurs et les principes d'action de leur entreprise.

Sur Groupama et les filiales France, plus de 50% des cadres n'adhèrent pas aux orientations stratégiques actuelles ...



Pour la CGT, la crise qu'a traversée Groupama SA était une opportunité de refonder l'entreprise sur de nouvelles bases, en assurant plus de **cohésion** entre les salariés et en impulsant une vraie dynamique de groupe : force est de constater, à la lecture de ces chiffres, que la direction a manqué ce rendez-vous ... Si les salariés déclarent être prêts à en faire plus, **c'est certainement qu'ils ont des idées** et la motivation pour améliorer les choses. Mais qui les écoute ?

La CGT regrette également que les conditions de travail n'aient pas été citées dans la liste des actions à conduire pour faire progresser la performance de l'entreprise et estime qu'elles ont été éludées sciemment par l'Entreprise afin d'éviter un plébiscite dérangeant.

Mais le document le plus emblématique des réponses du BOG est celui reprenant les termes qui caractérisent le mieux la culture de l'entreprise :

HIERARCHIE (50%) TRADITION (43%) ADMINISTRATION (41%)

Pour un Groupe « humaniste », au surcroît créateur de confiance, il y a comme un décalage ! On croirait lire une devise sortie tout droit d'un corps d'armée ou d'un livre d'histoire ...

Les valeurs les moins citées sont aussi éloquentes : entrepreneur (4%), innovation (6%), **esprit d'équipe (10%), respect des individus (13%),** convivialité (14%) ...

La direction devrait réellement s'interroger sur cet état des lieux et reconsidérer les conclusions du rapport d'expertise sur les Risques Psycho Sociaux, plutôt que de les rejeter, car de façon évidente, les valeurs indiquées par les salariés attestent d'une situation potentiellement inquiétante.

Mais pour l'instant, nonobstant ces constats, priorité est donnée à l'engagement des collaborateurs, désigné comme priorité du Groupe ... alors « Engagez-vous ! », repos ...



Qu'est-ce que l'UGICT / CGT ? L'UGICT / CGT est l'Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens. Elle compte plus de 80 000 affiliés et organise l'activité des professions cadres et techniciens au sein de la CGT.

Pourquoi parler de l'UGICT / CGT ?

Pour affirmer haut et fort que la CGT de Groupama SA conseille et défend tous les salariés quelle que soit leur classification.

Envie d'en savoir plus ? Connectez-vous sur www.ugict.fr

Comment le pont du 10 novembre 2014 a-t-il été décidé ?

La direction a demandé aux représentants du personnel leur avis sur la fermeture de l'entreprise le lundi 10 novembre 2014 au prétexte de réaliser des économies de fonctionnement.

La CGC et la CFDT ont donné un avis favorable, seule la CGT a émis un avis défavorable, pourquoi ?

Parce que la date choisie n'intéresse pas la majorité des salariés tout simplement !

L'argument d'économie est recevable bien sûr, des efforts, certes admettons, mais il aurait mieux valu, par exemple, choisir la date du 26 décembre.

Quant à nous offrir une journée (proposition de la CGT), on repassera ...

Ce sera le 10 novembre et sur vos congés. Point final.

Exclus des RSI - où en sommes-nous ?

57 salariés de Groupama SA sont exclus de toute reconnaissance financière depuis 5 ans et plus.

La délégation CGT demande à la direction, un geste fort pour les RSI 2015 : réduire à zéro, le nombre de salariés concernés par cette situation.

Pour rappel, l'article 24 de l'Accord National Groupama précise que tout salarié qui n'aura pas bénéficié d'une augmentation au cours de 5 années consécutives doit bénéficier d'un entretien à l'initiative de la direction.

Si aucune raison professionnelle ne s'y oppose, une augmentation doit lui être accordée. A défaut, la décision doit être motivée et portée par écrit à la connaissance du salarié et une aide doit lui être apportée (formation, ...).

Dans les faits, la DRH interprète à sa façon le texte et laisse s'écouler 6 années avant d'intervenir.

Dettes GSA : un autre élément marquant du premier semestre est le succès de l'opération d'échange et d'émission de la dette hybride menée auprès des investisseurs institutionnels en mai 2014. Si cette opération augmente et conforte la solvabilité du Groupe (+100M€), elle s'est faite également à un niveau de taux relativement élevé (6,375%) qui pèsera sur la performance du Groupe.

Envie de rejoindre l'équipe CGT ? Contactez-nous, tout simplement !

Noisy

- Dominique BOURDET – 01 49 31 37 49
- Carole CAUZARD – 01 49 31 38 12
- Sylvie GOSSELIN – 01 49 31 27 02
- Marie-Jo POLOP – 06 75 19 58 25
- Renée-Lise TALBOT – 06 47 83 63 65

Paris / La Défense

- Jean-Noël FLIS – 01 70 94 37 75
- Michel LE DU – 01 44 56 59 04

Local CGT

Bureau 2 B 186 au bâtiment B de l'immeuble Marne
Tél. : 01 49 31 30 40 ou 01 49 31 30 41
Mail : deleguecgt@groupama.com