



# L'UGICT- CGT COMMUNIQUE

Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens

mercredi 1er juillet 2009

## INFOS UGICT- CGT GSI

### Actualités UDSG, UES et groupe.

CNN UDSG : Révision de l'Accord National Groupe, visant à remplacer le salaire de fonction de base (SFB), constituant une partie du salaire, par un salaire minimum de fonction (SMF), qui, comme le RMA au GAN, ou comme le SMIC, est un salaire minimum pour chaque classe. Il y aurait un SMF pour toutes les classes, alors qu'il n'y avait pas de SFB de classe 7 jusque là. De plus, cette révision prévoit d'asseoir les primes sur le SMF au lieu du SFB, de revaloriser à 43 € l'allocation d'éducation, et de passer à 51 € les minima d'augmentation entre classe 1 à 4, à 81 € entre classe 5 et 7, et à 86 € le minimum en cas de passage au statut cadre. Toutes les organisations syndicales ont rejeté ce projet qui réduit les garanties des salariés au strict minimum. Par contre, elles ont obtenu **pour les salariés pacsés d'avoir les mêmes droits que les salariés mariés**, ainsi que le maintien de la CCPMA comme organisme de prévoyance.

L'activité du groupe reste élevée en France, toutefois elle est à la baisse (-1.6%) à l'international.

### La réorganisation de la DEXL.

Ce dossier sera présenté sur 2 CE : de façon générale le 24/06, puis détaillée avec consultation le 16/07.

Cette réorganisation touche environ 250 personnes à la DEXL sur près de 700 salariés que compte cette direction. La maille de présentation est restée au niveau des grandes missions de chaque nouvelle division.

L'essentiel de la réorganisation concerne la division « Internet et process de souscription » (85 p.) qui disparaît, au profit d'une nouvelle division majeure : « Front Office Evolutif » (FOE, 45 p.) et de nouvelles divisions transversales à côté d'OTD : la « Gestion des Portefeuilles de Projet » (GPP, 60 p.), les « Projets D'Urbanisation » (PDU, 6 p.), la « Certification du SI » (CSI, 14 p.), étendue à tous les grands projets et les « Développements Technologies Avancées » (DTA, 16 p.), à partir de l'équipe Sonia de Bourges.

OTD perd donc la partie de la certification au profit de CSI et passe de 65 p. à 53 p.

Les autres divisions (les projets majeurs et les centres de solutions BO dommages, GRC et Finances/décisionnels) ne sont pas impactés. La division BO personnes perd une douzaine de salariés.

Tout ceci reste macroscopique, les élus n'auront la matrice fine des trajectoires organisation-postes origine / organisation-postes cible qu'en début juillet. Mais même parmi ceux dont la place change dans l'organigramme, la plupart continueront à faire le même travail au même endroit. La direction s'engage à n'imposer aucune mobilité géographique inter-bassins, mais il y aura des mobilités fonctionnelles.

**UES** : le gros dossier à l'UES est la création d'une nouvelle société Groupama GAN Vie (GGvie) au 1er janvier 2010, obtenue en intégrant les services et les directions vie de quatre autres entités de l'UES : GAN Assurances, GAN Eurocourtage, GAN Prévoyance et la direction Vie de Groupama SA (GSA) ainsi que Gan Patrimoine. Ce transfert concerne environ 1250 salariés, sur quatre bassins d'emploi : Bordeaux, Lille, Paris-Ouest et Paris-Est. Il y aurait de nombreuses mobilités fonctionnelles imposées, mais pas de mobilité géographique forcée.

**Les implantations dans les immeubles ouest franciliens : rien n'est arrêté !** Dossier traité par la direction du groupe. Pour l'instant, il faut répartir GAN Eurocourtage, GAN Assurances, GGvie et GSI dans trois immeubles cibles (Michelet, Elysées (sûrs), et Diamant (non confirmé)). Au moins 2 problèmes : les entités candidates pour reprendre la place de GSI à Elysées demandent l'étude de la création d'un RIE en bas d'Elysées, et il faudra peut-être trouver une autre implantation que le Diamant pour GSI. La décision serait prise en CDEG début juillet. A suivre.

## Formation 2008 et 2009.

Le plan de formation 2008 a été un succès, avec 114 % de taux de réalisation (4300 jours prévus, 5000 réalisés), notamment grâce au gros effort de formation en direction des collègues de Chauray.

**Le gros point noir reste le stock de jours de DIF non consommés par les salariés.** Moins de 200 personnes ont utilisé ce droit, et en 2009, les 1250 salariés de GSI auront plus de 100 000 heures de droit de formation, soit plus de 13 000 jours (3 années de plan de formation total de GSI !). A partir de 2012, leur **20 heures par an seront perdues : le compteur restera bloqué à 120 h maximum.**

Utilisez votre droit individuel à la formation (DIF). Si vous rencontrez des freins à cette utilisation, faites-en part aussitôt à vos représentants CGT !

La réalisation du plan 2008 a reçu un avis positif du CE à l'unanimité des votants. Le plan 2009, encore plus ambitieux que celui de 2008 (5200 jours) a bien commencé : au 15 juin, 2337 jours faits, soit 45 % de réalisation.



## La réorganisation au sein de la division "Service aux Utilisateurs" de la DRCU

Cette réorganisation, annoncée en avril, est démarrée depuis le 1er juin. Elle concerne trois équipes :

- L'équipe "SVP niveau 2" où quatre SSII seraient progressivement remplacées par des internes embauchés spécifiquement sur ce poste.
- L'équipe "rappel qualité" composée de 4 personnes. L'une part à la retraite, les trois autres sont réaffectées aux habilitations ou à la gestion de parc.
- L'équipe " transferts-déménagements des postes" composées de six personnes. L'une partirait à la retraite ; une autre continuerait à piloter et suivre les projets de déménagements, qui seraient dès lors entièrement sous-traités ; et quatre salariés iraient renforcer l'équipe " installation" au fil de l'eau sur les sites franciliens. Cette activité serait ainsi entièrement internalisée.

Les rythmes de mise-en-oeuvre de ces trois opérations sont différents :

La ré internalisation de l'équipe SVP niveau 2 s'étale sur deux ans. Le biseau du passage du rappel qualité à la gestion de parc et aux

habilitations est déjà entamé. Le passage de l'équipe transferts-déménagement aux installations se fera progressivement entre septembre 2009 et février 2010.

Les deux premières équipes n'ont pas de modification de leur horaires et conditions de travail, ni de leur rémunération.

En revanche, les membres de l'équipe "transferts-déménagements" voient leurs horaires et conditions de travail modifiés, avec des baisses de rémunération potentielles pouvant aller jusqu'à 25 %. Compte tenu qu'il s'agit de mobilités fonctionnelles à l'initiative de l'employeur, celui-ci s'était engagé à examiner chaque cas individuellement, en permettant aux salariés de se faire accompagner par un DS de l'organisation de leur choix, pour négocier des mesures de compensation à cette perte de rémunération. Ces entretiens se sont déroulés entre le 15 et le 19 juin. Chaque salarié a été vu par le DRH, assisté par des DS CGT. Les résultats sont très satisfaisants de l'avis des intéressés, dans la mesure où, même si la compensation n'est pas (et ne pouvait pas être) intégrale, elle est d'un suffisamment bon niveau pour ne pas modifier l'équilibre financier familial des salariés. La CGT salue le fair-play de la direction dans cette démarche."

## **La réunion du CE GSI du 24 juin 2009**

Jeudi 25 juin, une délégation des élus du CE GSI a rencontré les salariés de GSIO pour leur présenter le champ et l'organisation des activités sociales et culturelles (ASC) à GSI : les activités nationales, et les activités de site. Suite à cette rencontre, une commission de site sera montée avec les salariés volontaires pour participer à la création et la gestion d'activités locales, avec un budget dédié au site, comme sur chaque site GSI. Les membres de cette commission choisiront eux-mêmes un animateur, qui sera nommé président de la commission lors du prochain CE du 16 juillet 2009.

Laisser le choix de l'organisation localement aux salariés est une proposition de la CGT soutenue par la CFTC et par la CGC. La CFDT souhaitait nommer immédiatement depuis La Défense un président avant même d'avoir laissé les salariés de Labège constituer et organiser eux-mêmes leur commission ASC locale. La proposition CGT a été adoptée au CE par 8 voix pour la proposition CGT, contre 6 voix pour la proposition CFDT.

La direction a accepté que la masse salariale de toute l'année 2009 des collègues de Labège soit intégrée dans l'assiette de la dotation du CE, bien qu'ils n'aient intégré le GIE que le 1er juin.

## **La négociation GSIO.**

Trois points ont particulièrement retenu l'attention des négociateurs : La prime d'objectif, la CFS, et le temps partiel.

Bien qu'aucune proposition n'ait été faite par la direction, la CGT a demandé à ce que les mêmes règles soient appliquées sur ces sujets que lors du transfert des salariés de SIG, GAN SI et DSI dans le GIE GSI en 2003.

- CFS : compensation intégrale du surcoût de cotisation sur la CFS (même si le contrat d'origine est un CCP200 et le nôtre un CCP400).
- La prime d'objectif : même règle que pour celle de GAN SI : Intégrer dans le salaire la moyenne des trois dernières années.
- Le temps partiel : les dispositifs de GSIO ne se retrouvent pas dans les différents dispositifs de temps partiel de GSI. Si les salariés souhaitent le conserver, maintien de leur dispositif (par exemple 90%) en groupe fermé, pour les personnes concernées.