



REORGANISATION 2010/2011

Séisme d'amplitude 7 sur l'échelle de Richter...

Après quelques semaines passées en commission de concertation sur le sujet de la réorganisation des services internes, la CGT PVL, souhaitait, de manière pragmatique et synthétique vous faire part de ses réflexions sur le sujet. Au-delà, des flash d'informations qu'elle émet depuis le démarrage des réunions, cet éclairage vous permettra de mieux comprendre, son positionnement par rapport à la réorganisation, les craintes que celle-ci suscite aux élus de la CGT, et la manière dont la CGT PVL entend travailler dans les mois à venir, dans les instances, mais aussi et surtout avec les salariés.

Parlons tout d'abord de notre positionnement pas rapport à la réorganisation présente. Comme pour toute réorganisation qui dépend du pouvoir de direction de l'employeur, la CGT PVL, ne se déclare pas « pour », la réorganisation.

Il ne s'agit pour la CGT PVL de se poser en contradicteur systématique, Image d'Épinal trop souvent et trop facilement utilisée à son encontre, mais elle ne saurait cautionner un projet, réfléchi et étudié dans le but de générer un accroissement de la rentabilité, et d'augmenter les gains de productivité de 10%. La méthode est fort simple, rationalisation de l'activité, économie de postes par non remplacement des départs en retraites, appauvrissement des métiers, réduction de l'autonomie des salariés, et donc, in fine, altération des conditions de travail.

Les réflexions que la CGT PVL a mené sur ce projet sont d'ordre économique, d'une part, et social d'autre part. Ce second volet se subdivise en 4 parties : les métiers et classifications, l'accompagnement des salariés, les conditions de travail et la période transitoire.

Sur le volet économique : à ce jour, rien ne démontre l'efficience et l'intérêt d'une telle réorganisation, rien ne vient étayer non plus le choix de répartition des activités au sein de tel ou tel établissement. Hormis le constat d'une situation économique dégradée de l'entreprise, notamment en terme de développement (situation que la CGT PVL dénonce depuis fort longtemps), rien ne justifie clairement la réorganisation, sauf bien sûr le fait que l'ensemble des Caisses Régionales est organisé sur le même modèle.

Nos inquiétudes sur le volet économique sont donc de deux natures :

- l'une interne et à court terme concerne les impacts d'une telle réorganisation sur la situation économique de l'entreprise (rien ne démontre que le coût du projet ne sera pas supérieur aux gains qu'il engendrera)
- l'autre externe et à moyen et long terme : si la situation de l'entreprise n'évolue pas, quelle sera la réponse du groupe? Le groupe qui entend ouvrir son capital à la cotation en bourse ne créera-t-il pas

d'autres GIE du type de GROUPAMA GAN VIE ? Une fois les services de gestion organisés partout et sur le même modèle, l'opération sera aisée.

Sur le volet social :

- **classifications, métiers, dimensionnement** : Comme nous l'avons écrit à plusieurs reprises, la grille de classifications proposée par la Direction pour ce projet ne correspond, ni à la classification nationale, ni à la réalité des métiers. Ainsi bon nombre de postes se trouvent sous classifiés et certains secteurs, malgré les arguments métiers développés sont notoirement laissés pour compte (métiers de l'encaissement recouvrement, métiers de la santé).

D'autre part, le découpage par cellules des différents services aboutit à une hyper spécialisation des salariés, qui, en fonction des procédures de gestion (non communiquées à ce jour), pourront perdre en autonomie, ou, subir un appauvrissement de leur métier, voire, dans bien des cas (services de masse notamment), les deux à la fois.

Quant au dimensionnement des équipes, calculé de manière estimative et empirique, il pourrait bien s'avérer insuffisant dans tous les services ou presque.

- **Accompagnement des salariés** : seuls ont été vaguement abordés à ce jour, la formation des salariés, et l'entretien d'affectation. Hors, il convient en matière d'accompagnement de traiter les diverses situations de modifications essentielles de contrat de travail, les modifications des conditions de travail, les périodes de repentance et d'adaptation, le tutorat, la gestion des fins de carrières, les situations des salariés souffrant de pathologies recensées.

Nos inquiétudes sur le sujet : un survol de l'ensemble de ces thématiques, aboutissant à des situations individuelles et collectives de souffrance au travail. Un traitement inéquitable des situations. Une disparité de traitement et de solutions, en fonction des établissements et des salariés concernés.

- **Conditions de Travail** : Sur ce poste hélas, la CGT PVL n'a à ce jour que des inquiétudes! Qu'il s'agisse des métiers, de leurs conditions d'exécution, ou des conditions d'aménagement, rien ne semble être conçu pour améliorer les conditions de travail. Pour autant, dans le même temps, le groupe négocie un accord sur le bien être au travail. Comme quoi, l'entreprise n'est pas à un paradoxe près. Afin de pouvoir agir et fournir à la Direction un ensemble de préconisations fiables et argumentées, les élus de la CGT PVL ont votés, dans tous les CHSCT où ils sont désignés, le recours aux expertises.

- **Période transitoire** : Il faut entendre par là, la période qui s'étendra du démarrage de la formation des salariés, à la mise en carton des dossiers, jusqu'au fonctionnement en vitesse de croisière de l'ensemble des services. Cette période est d'une importance cruciale. D'elle dépend le démarrage optimal de la nouvelle organisation, d'elle dépend la bonne synergie entre les services, d'elle dépend aussi la minimisation des impacts du projet sur le réseau commercial et le sociétariat.

Nos inquiétudes sur le sujet : Comme lors de la réorganisation des services sinistres dans le Nord en 2002, cette phase, ne fait pas l'objet d'une étude approfondie. Comme en 2003, les gestionnaires vivront donc dans le «bazar désorganisé», il chercheront les contrats, n'auront pas le temps de reprendre les dossiers de manière fiable, seront mis en front office sans formation digne de ce nom. Les commerciaux quant à eux ne recevront pas leurs projets, ni les renseignements qu'ils attendent,

quant aux sociétaires, ils passeront d'un correspondant à l'autre, sans pour autant bénéficier du service qui leur est dû.

Nous craignons, comme en 2003, de voir pendant plus de 18 mois, des salariés en pleurs dans les couloirs, d'avoir à gérer des abandons de poste et des situations de souffrance au travail, de subir une désorganisation globale des services. La réorganisation de 2003 a laissé des stigmates dans les esprits de ceux qui l'on subi, et celle-ci, nous renvoie à ces moments difficiles, avec une variante cependant, elle concerne 3 fois plus de salariés!!!

Voici, brièvement résumé la vision du projet par la CGT PVL, à ce jour.

La CGT PVL a décidé de poursuivre son travail revendicatif sur ce dossier, avec les salariés, en partant de leur vécu, de leurs besoins, de leurs souhaits. Elle entend agir pour préserver leurs intérêts tant dans les CHSCT qu'au CE.

Elle rappelle que dans les instances de représentation des salariés, comme en politique, les décisions sont prises, après mise au vote. Et que là, comme en politique, la majorité l'emporte.

Les élections de 2009, n'ont pas donné la majorité à la CGT PVL. Elle représente simplement et seulement 20% des voix, lors des décisions prises au comité d'entreprise, malgré cela, elle entend mettre en œuvre 100% de ses possibilités d'action, au service des salariés de tous les établissements.

Consciente que seule un front d'action commun intersyndical peut faire évoluer les choses favorablement, la CGT PVL, a souhaité dès le 23 août aborder ce dossier, de manière collégiale avec l'ensemble des organisations syndicales présentes dans l'entreprise, qu'elles soient représentatives ou pas. Après plusieurs discussions, le front syndical existe de nouveau dans cette entreprise, du moins, sur ce dossier et la CGT PVL s'en félicite.

Dorénavant, et sauf spécificité particulière, elle communiquera sur les avancées des commissions techniques, sous la bannière de l'intersyndicale.

Dans l'entreprise comme au niveau Confédéral, la CGT prône et œuvre pour un syndicalisme rassemblé, même si, il faut en être conscients, des divergences fondamentales de positionnement et de méthodes d'action existent entre les différents syndicats. Différences que vous pouvez facilement constater à la lecture des différentes communications placées sous Cassiopée.

La CGT partout reste à votre écoute, et se mobilise, pour garantir vos intérêts, défendre vos métiers, vos classifications, et pour améliorer vos conditions de travail.

Partout, dans tous les établissements, mobilisez vous avec et au côté de la CGT.PVL !

***SOUTENIR, VOTER & ADHERER A LA
CGT.PVL !
PLUS QU'UN CHOIX, UNE NECESSITE !***