



P . E . G(1)

Plan Epargne Groupe

Mauvaise réponse à une vraie question : Besoin d'une hausse des salaires et du pouvoir d'achat rémunération.

CGT 1^{ère} ORGANISATION SYNDICALE A GROUPAMA CENTRE ATLANTIQUE

Lors du Comité d'Entreprise du 06 juin 2011, la Direction a porté à l'ordre du jour le vote sur l'adhésion ou non de notre caisse régionale au Plan Epargne Groupe de Groupama.

Au niveau national, cet accord n'a pas été signé par les deux organisations majoritaires à G.C.A. à savoir la C.G.T. et Force Ouvrière.

Fort de ce constat, M. Helman LE PAS DE SECHEVAL, conscient que pour notre part nous refuserions l'adhésion à ce plan, a clairement menacé les organisations « d'utiliser tous les moyens juridiques à sa disposition pour ne pas laisser les salariés de G.C.A. à la porte de cette formidable opportunité ».

Par un vote à bulletin secret les 15 élus se sont majoritairement prononcés contre l'adhésion par 8 voix contre 7. En préalable, les 5 élus titulaires CGT ont annoncé leur vote contre cette adhésion.

Quelles sont les raisons qui ont conduit la C.G.T. à refuser de signer cet accord ?

Ce qui caractérisait la mutuelle Groupama jusqu'à récemment c'étaient ses fondements mutualistes : **un homme, une voix ; la solidarité avant le profit** (comme lors de la tempête de 1999), des résultats dégagés, réinvestis à 100% dans la mutuelle, l'indépendance vis à vis des variations erratiques du CAC40, et le respect de ses salariés comme de ses sociétaires.

Mais depuis quelques années, Groupama suit une dangereuse dérive vers l'ouverture du capital dont la mise sur le marché boursier n'est que l'aboutissement. Pour préparer cette ouverture, la direction abandonne la proximité, la solidarité, le mutualisme pour se lancer dans l'aventure des rachats de sociétés d'assurance et dans la course au taux de profit à deux chiffres. Cette fuite en avant, où l'on tourne le dos à ce qui caractérisait Groupama, ne peut masquer l'inanité de cette nouvelle stratégie dans la durée.

En 1998, Groupama représentait 7,8 % et le GAN 6 % du marché français de l'assurance (IARD+Vie), soit 13,8% à eux deux. En 2009, Groupama (avec le GAN) ne représente plus que 6,4 % du marché français de l'assurance !!!

Une fois Groupama mis sur le marché boursier, les pressions pour servir le maximum de profit aux actionnaires seront encore beaucoup plus rapides et brutales qu'actuellement.

Déjà aujourd'hui, chacun peut ressentir les effets des pressions inhérentes à la mise en place d'**APOGEE** dans les sites de gestion, ou de sa déclinaison dans le réseau commercial appelée **O.P.C (Optimisation Performance Commerciale)**. Nombreux sont ceux qui souffrent de plus en plus de cette fuite en avant vers le productivisme. Le seul leitmotiv de notre Direction est la productivité et la réduction de tous les coûts ! De plus en plus de salariés ne résistent qu'à l'aide d'anti-dépresseurs, de somnifères, d'anxiolytiques ou autres médicaments et ce, toutes catégories confondues ! Les résultats de 2010 ont été obtenus au prix de sacrifices de plus en plus importants de la part de salariés qui doivent faire toujours plus, toujours plus vite et à moindre coût. Par contre, dès qu'il s'agit de discuter des salaires, la Direction ne peut pas faire plus de 1 % (et encore parfois même en dessous).

Mais elle est capable de faire évoluer dans le même temps les 10 rémunérations les plus importantes de GCA de 14% en moyenne !!!

(Source Bilan social 2010).

Le piège principal de cet accord réside dans le fait que la Direction met en avant un abondement conséquent pour les futurs versements au titre du P.E.G. Pour rappel, ces sommes sont désocialisées et défiscalisées et le jour où un gouvernement supprimera cet avantage, on verra si notre (les) Direction(s) sera toujours aussi généreuse. En outre, ceci participe à la dégradation des comptes sociaux (Sécurité Sociale, Retraite). C'est aussi aller à l'encontre du combat mené l'année dernière sur les retraites par toutes les organisations syndicales (de Groupama) ?

La C.G.T lutte en permanence contre ces atteintes.

De plus, cette « générosité » n'est là que pour amortir la possible chute du cours de l'action de Groupama (écrit noir sur blanc dans un document de présentation pour la réunion de CE du 9 mai « **un abondement significatif permettant en pratique une bonne protection du capital du salarié en cas de fluctuations du cours de bourse sans prise de risque excessive pour le collaborateur** », - c'est très rassurant - !!!!)

Ne communiquer que sur la grille d'abondement de cet accord est très spécieux.

Dès l'introduction en Bourse, le tempo de l'entreprise s'accéléra terriblement. En cas de panne de résultats, l'actionnaire et le marché n'attendront guère pour exiger des mesures drastiques et immédiates destinées à regonfler les résultats pour retrouver de la rentabilité. Rappelons-nous des titres AXA, dont la valeur a été divisée par quatre en 2001, et des conséquences sociales dans les filiales du groupe. Et si le titre est attaqué, ou bien se dégrade, tout sera entrepris pour satisfaire les investisseurs :

-recapitalisation, pressions sur les frais généraux donc essentiellement sur la masse salariale et les effectifs, recherche du maximum de profit sur le court terme, quitte à sacrifier des stratégies plus pérennes à moyen et long terme.

Voyons les leçons du passé. De nombreuses mutuelles ont cru au mirage boursier. Quelles en ont été les conséquences ?

En Angleterre, des dizaines de mutuelles anglaises ont ouvert leur capital, aucune n'est restée indépendante. Elles se sont toutes fait dévorer par le marché. Quelques exemples parmi des dizaines ayant des chiffres d'affaires en milliards d'euros : Scottish Equitable, Clerical Medical, Scottish Widows,

Ailleurs en Europe : Swiss Life (Suisse, IARD+Vie, 11,7 Milliards €) : introduite en Bourse, des centaines de postes supprimés (800 en 2002, 700 en 2003), les plans de licenciement se succèdent en Suisse comme à l'étranger.

La fusion AXA/UAP a supprimé 1500 postes dès 1997. Elle a diminué de 1000 le nombre d'agents généraux et a généré des centaines de procès pour licenciement illégal ou abusif d'anciens commerciaux UAP.

Et ce serait impossible en France ?

Et à Groupama même, nous avons déjà connu ces situations. Rappelez-vous du GAN : 5% de réduction des effectifs chaque année de 1998 à 2001, la suppression nette est ainsi de 1800 emplois en 8 ans.

Aujourd'hui, fermeture de 4 sites de gestion GAN à Dijon, Poitiers, Tours, Chamalières et sans parler des suppressions de postes à Marseille (29), Nantes (37). La Direction propose des transferts de postes à Caen, Nancy, Lille ...Quelle suite sans mobilité ?

La mise sur le marché ne profite qu'aux actionnaires et aux dirigeants, pas aux sociétaires, pas aux salariés !

Quelle est la principale variable sur laquelle pèsent TOUS les plans de rationalisation et d'augmentation des marges ?

Les sites, les effectifs, la masse salariale !

Pour rappel, notre Directeur Général a déjà annoncé en réunion du Comité d'Entreprise que le Groupe mène une réflexion sur la mise en commun de moyens (organisation des pôles de gestion non plus par caisses régionales mais au niveau national ?).

Quel bon moyen de réduire les coûts sur le dos des salariés et d'octroyer ainsi un dividende aux actionnaires et donc aux salarié(e)s détenteurs d'un P.E.G. !

**Gagner de l'argent sur le licenciement de ses collègues,
sur la dégradation des conditions de travail
voilà un pas que la C.G.T. ne veut pas franchir en adhérant à ce plan.**

Il est d'ores et déjà acquis que nous, C.G.T. Groupama Centre Atlantique, en adéquation avec le collectif national C.G.T. Groupama, ne serons pas la caution des futurs licenciements des salarié(e)s de Groupama sacrifiés sur l'autel du profit et des dividendes.

Qu'en sera-t-il du pragmatisme au moment des disparitions de postes, des fermetures de pôles et de sites effectués au nom de la rentabilité?

Qu'advientra -t-il du cours de l'action après la dégradation des notes fixées par les agences de notation, des effets de la dette grecque, portugaise, italienne... et/ou tout événement économique catastrophique ?

Vous sentez vous capable :

- de partager un tel concept
- d'assumer demain les licenciements de vos collègues actuels, le vôtre peut être pour bénéficier en fin d'année des dividendes de l'action Groupama ????

| BULLETIN DE CONTACT | | | |
|--|-------------------------------------|---|---|
| Je désire prendre contact avec la CGT Groupama Centre Atlantique | | | Cadre <input type="checkbox"/> / Non cadre <input type="checkbox"/> |
| Nom : | | Prénom : | |
| Je souhaiterai prendre contact : | <input checked="" type="checkbox"/> | | |
| Je souhaite adhérer : | <input type="checkbox"/> | | |
| Coordonnées professionnelles | | | |
| Coordonnées personnelles : | | | |
| Tél. professionnel : | | Adresse de messagerie professionnelle : | |
| Tél. personnel : | | Adresse de messagerie personnelle : | |
| A retourner à : SYNDICAT CGT GROUPAMA GCA - 2, av. de Limoges BP 8527 - 79044 NIORT Tél. : 05.49.28.73.30 mailto:delegationsyndicalecgt@groupama-ca.fr | | | |

Retrouvez la CGT Groupama sur : www.cgtgroupama.fr