

# BILAN SOCIAL 2010 GROUPAMA PVL

Analyse et avis CGT.PVL

CE du 31/08/2011



# Le Bilan Social, c'est quoi ?



- Pour répondre à ses obligations légales figurant aux Art L 2323-68 et suivants du code du travail, l'employeur a communiqué, en Juin 2011, à l'ensemble des élu(e)s et mandaté(e)s du Comité d'Entreprise son projet de bilan social 2010. Concernant l'obligation légale faite à l'employeur, il est bon de rappeler ici qu'elle est une des victoires des luttes salariales pour rendre lisible et transparente la gestion sociale des entreprises.
- L'analyse des différents indicateurs sociaux du rapport présenté nous permettent de dresser une analyse comparative de la situation sociale des salariés de l'entreprise. Ces indicateurs sont également le reflet des impacts sur la collectivité salariée des choix d'organisation et stratégies politiques mises en œuvre par l'employeur.
- Le présent document réalisé par CGT.PVL a pour but de faire connaître et partager à l'ensemble des salariés les principaux éléments de cette analyse en prise directe avec le fait social au sein de GPVL.
- La CGT.PVL vous remercie, par avance, de l'attention que vous porterez à son travail d'information au service des salariés.

# LES EFFECTIFS 2010



## Sur GPVL, nous étions en 2010 :

- ◆ 1731 salarié(e)s au total contre 1748 en 2009, soit une baisse de 0,97 %.
- ◆ 1318 Employés, 396 Cadres et 17 Cadres de Direction en effectif global.
- ◆ 1646 salarié(e)s en CDI contre 1681 en 2009, soit une baisse de 2,08%
- ◆ 1239 Employés, 390 Cadres et 17 Cadres de Direction en effectif CDI
- ◆ 1096 femmes (66,58%) et 550 hommes (33,41%) en effectif CDI
- ◆ Bien que l'effectif global de l'entreprise semble stagner, il faut surtout noter, en 2010, la baisse des effectifs CDI qui touche principalement les hommes des classes 4, 5 et 6 sans pour autant correspondre à un glissement promotionnel. Les femmes représentent encore la forte majorité des salariés de l'entreprise avec une répartition de 84,94% dans les « non cadres » et seulement 15,06% des Cadres. Chiffres à comparer avec la répartition des effectifs hommes et les 40,90% en Cadres. Quant à la catégorie « cadres de Direction », elles restent le privilège exclusif de la gente masculine.
- ◆ Bien que largement majoritaires au sein des effectifs, force est de constater que les femmes peinent à accéder aux postes « d'expertise », ou décisionnels. Le « plafond de verre » reste, donc, l'une des réalités de la conditions féminine dans l'entreprise.

# LES EFFECTIFS CDD



- ◆ Nous avons déjà constaté et pointé l'augmentation constante du recours fait par l'entreprise aux emplois précaires. Cette augmentation globale de 21,17% est encore plus probante sur 2010 en ce qui concerne les CDD pour « surcroît d'activité » qui augmente de 76%. Un « surcroît d'activité » qui peine à cacher le vrai problème du dimensionnement des effectifs pour assumer une activité plus récurrente qu'exceptionnelle. Avec un effectif CDD mensuel moyen qui passe en 2010 de 67,2 à 94,9 c'est une augmentation de 41,22% sur 1 an que nous constatons. Une année pendant laquelle nous n'étions pas, pour autant, supposé être en situation de tension. L'utilisation d'emplois précaires représente en 2010 5,44% de l'effectif mensuel moyen.
- ◆ Comme par le passé l'emploi CDD concerne, en 2010 principalement des femmes. Celles-ci sont employées essentiellement en faibles qualifications. En effet, sur 85 CDD comptabilisés en 2010, 76.47% sont des femmes dont 70,76% le sont en classe 2.

# LES CONTRATS SUSPENDUS EN 2010



Le nombre de contrats suspendus pour 2010 subit une augmentation de 76% principalement alimentée par la maladie et l'invalidité de plus de 3 mois. Ces chiffres interpellent sur les causes de cette dérive qu'il serait osé de circonscrire à la vie privée. Nous serons attentifs aux dispositions prises ou à prendre par l'entreprise pour veiller à ce que les méthodes et organisations du travail imposées par l'employeur ne soient, à l'évidence, les seules et vraies raisons de cette dérive dont les salariés concernés sont les premières victimes.

# LES EFFECTIFS PAR AGES



- Durant plusieurs années, les effectifs de l'entreprise se sont largement rajeunis notamment par l'embauche de jeunes commerciaux. Des embauches impulsées et motivées par les différents type de contrats « aidés » mis en œuvre par les différents gouvernements.
- Aujourd'hui les effectifs tendent à s'harmoniser. Sont néanmoins à retenir les chiffres suivants :
  - ◆ 716 salariés (43,40%) ont moins de 35 ans
  - ◆ 776 salariés (47,14%) ont entre 35 et 54 ans
  - ◆ 154 salariés (9,35%) ont plus de 55 ans

Il sera nécessaire dans les prochaines années de rapprocher de ces chiffres les mesures et effets attendus en matière d'évolution de carrière suite à la mise en place d'un accord GPEC au sein de l'entreprise. Un accord dont la CGT.PVL attend, en tant qu'instigateur et signataires, qu'il offre de réelles perspectives professionnelles à tous les salariés et ce quelque soit leur âge.

# EFFECTIFS PAR ANCIENNETE



- ◆ Le rajeunissement mais également le turn-over important des effectifs de ces dernières années se constate au travers de l'ancienneté puisqu'en 2010 les salariés ayant moins de 10 ans de présence dans l'entreprise représente 61,90% des effectifs. Ce constat est d'autant plus marquant sur les salariés ayant moins de 5 ans de présence qui représentent 43,25% des effectifs 2010.
- ◆ Peu de variations significatives pour les autres catégories :  
De 10 à 19 ans de présence : 288 en 2010 contre 296 en 2009  
De 20 à 39 ans de présence : 321 en 2010 contre 308 en 2009
- ◆ Il est, à l'évidence de ces chiffres, urgent et incontournable de comprendre les causes de cette absence de fidélité des salariés envers l'entreprise. L'impact de ces rotations permanentes de personnel, tant en terme économique qu'en terme de savoirs faire et de développement solide de la culture d'entreprise, est important. Ils vont, selon nous, à l'encontre des buts poursuivis en matière de développement commercial et de fidélisation du sociétariat. Quant au service client dont la Direction ne cesse de parler sans en donner les moyens humains, il ne saurait être de qualité, sans un minimum de continuité relationnelle et professionnelle où pourront pleinement s'exprimer des compétences et des connaissances, tant techniques, culturelles et historiques des rouages de l'entreprise. Ces chiffres justifient pleinement les efforts que l'entreprise doit impérativement fournir dans le cadre de l'accord GPEC.

# TRAVAIL TEMPORAIRE



- La fragilité des effectifs déjà constatée au travers de l'usage de CDD se constate et se confirme avec l'augmentation importante des contrats de travail temporaire (intérim) qui passent de 96 contrats conclus en 2009 à 178 pour 2010 soit une augmentation de 85,41%. Cette augmentation significative confirme le recours toujours plus important fait par l'employeur à des emplois précaires avec toutes les conséquences négatives à terme d'une telle approche sociale et économique pour l'efficacité de l'entreprise.



# EFFECTIFS PAR SEXE



• L'évolution des femmes au sein de GPVL est encore trop lente même si nous notons, avec attention, un infléchissement favorable. Si le plafond de verre demeure une réalité démontrée, notamment sur l'accès aux poste de cadres de direction, il semblerait qu'une légère fissure se profile pour l'accession aux poste de cadres. En effet, les effectifs cadres sont riches de 165 femmes en 2010 contre 150 en 2009, soit une augmentation de 10% qui confirme la tendance constatée sur 3 ans.

• Hélas, cette lente amélioration de tendance au regard de la réalité des effectifs n'est pas le gage d'une prise en compte globale des spécificités sociales et économiques de cette population.

• L'absence d'actions concrètes et innovantes qui permettraient aux femmes de mener de front, sans culpabilisation ou impact professionnel, leur activité salariale et leur rôle de mère ont amené la CGT PVL à rendre, pour 2010, un avis défavorable au bilan sur l'égalité professionnelle dans l'entreprise. Nous ne pouvons que confirmer ici notre attachement syndical à la mise en place d'organisations respectueuses des différents temps sociaux. Il reste donc bien des progrès à faire au sein de GPVL pour changer des mentalités et des modes de fonctionnement contestables sur le plan des équilibres entre les hommes et femmes au travail.

# EMBAUCHES 2010



- Elles restent très soutenues avec 405 embauches sur 2010 contre 328 sur 2009 soit une augmentation de 23,47%.

- Ce nombre important d'embauches est à mettre en parallèle avec le solde de l'effectif salarial CDI qui baisse parallèlement de 2,08%. Tous ces chiffres démontrent et confirment l'installation de GPVL dans un phénomène de précarisation de ses effectifs et dans un turn-over systémique qui pèse aussi sur la société civile au travers des contrats aidés et des exonérations de charges consenties à une entreprise qui embauche sans perspective.

C'est, selon la CGT.PVL, une approche sociale coûteuse et stérile sur tous les plans. Ainsi les embauches sous contrats précaires représentent en 2010 46% contre déjà 29% en 2009.

Parallèlement les embauches en CDI représentent en 2010 47% contre 64% en 2009. En rapprochant ces chiffres de ceux des salariés de moins de 5 ans d'ancienneté nous avons une vision inquiétante de l'état pérenne des effectifs au sein de GPVL pour assumer les diverses contraintes et ambitions de l'entreprise.

Nous sommes collectivement victimes d'une gestion contestable sur le plan économique et fonctionnel de la pénurie sociale voulue par l'employeur. Une pénurie qui pèse toujours plus négativement sur les effectifs constants en matière de conditions de travail.

# LES SORTIES 2010



- Les sorties de l'entreprise sont toujours plus importantes pour atteindre un total de 403 salariés. Chiffre qu'il convient de mettre en perspective avec celui des 405 embauches de l'exercice. Ces sorties représente une augmentation de 42,90% sur 1 an.
- En 2009 les sorties ont donc été quasi égales aux entrées au sein de l'entreprise. Phénomène constaté chaque année et qui constitue un déficit de compétences et d'efficience pour une entreprise qui s'obstine à ne pas voir dans ces chiffres l'une des causes probantes des difficultés multiples qui sont les siennes. Difficultés qui sont, pour autant, la résultante logique de ses choix sociaux et organisationnels.
- A noter que sur ces départs, les retraites et préretraites ne représentent que 8% en 2010
- Les licenciements : 12%
- Les démissions : 19%
- Les départs en cours de période d'essai : 18%

# LES SORTIES 2010



Il faut, sur ce même thème, noter les évolutions négatives suivantes qui confirment notre lecture :

- Les démissions présentent une augmentation de 32,72% sur 1 an
- Les licenciements pour « inaptitude » présentent une augmentation de 100% à mettre en parallèle avec le chiffre 0 des reclassements des salariés concernés malgré les obligations légales de l'employeur en la matière.
- Les licenciements « autres causes » représentent une augmentation de 25,92%

De même nous notons l'apparition en 2010 pour 18 salariés d'un départ par usage de la rupture conventionnelle.

# L'ABSENTEISME 2010



- Hausse caractéristique de l'absentéisme pour maladie +12,77% et des mi-temps thérapeutiques + 44,03%
- Les accidents du travail augmentent de 5,67%
- Les accidents de trajets augmentent de 62,34%
- Le taux d'absentéisme pour maternité relativement important est à mettre en perspective du nombre de jeunes femmes qui peuplent les effectifs de l'entreprise.
- Les congés conventionnels augmentent de 17,56%
- Les congés non rémunérés augmentent de 14,60%

Les indicateurs relatifs à l'absentéisme sont le reflet des conditions de travail des salariés et des impacts de celles-ci sur l'état de santé mental et physique de ces derniers.

La CGT PVL revendique et agit pour une véritable prise en compte des phénomènes de stress au travail. Elle revendique l'instauration d'un pré-diagnostic dans l'ensemble de l'entreprise et la mise en place de plan d'actions, concertés, avec les CHSCT visant à supprimer les causes du stress et de la souffrance au travail.

La encore, ces chiffres démontrent les conséquences des choix imposés par l'employeur à des salariés soumis à une accentuation constante des tensions sociales et fonctionnelles.

# LES REMUNERATIONS 2010



La rémunération mensuelle moyenne s'établit en 2010 par classe de la manière suivante :

■ Classe 1 /	Hommes : 2472 €	Femmes : 2182 €
■ Classe 2 /	Hommes : 1928 €	Femmes : 1936 €
■ Classe 3 /	Hommes : 2194 €	Femmes : 2218 €
■ Classe 4 /	Hommes : 2536 €	Femmes : 2553 €
■ Classe 5 /	Hommes : 3488 €	Femmes : 3181 €
■ Classe 6 /	Hommes : 4154 €	Femmes : 3965 €
■ Classe 7 /	Hommes : 5610 €	Femmes : 5547 €
■ MOYENNE	Hommes : 2959 €	Femmes : 2414 €

Le montant global des 10 rémunérations les plus élevées dans l'entreprise est de 1 653 035 EUROS.

Le rapport entre les 10% de salariés les plus payés et les 10% de salariés les moins payés est de 3.22% et s'avère être relativement stable.

Les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes n'ont pas tous été corrigés, comme en attestent les chiffres ci-dessus. Le système d'analyse des écarts mis en œuvre au sein de l'UDSG et appliqué à GPVL, demeure peu lisible et comporte un nombre trop important de « filtres » qui aboutissent à exclure un nombre certains de femmes de toute régularisation de situation potentielle.

# INTERESSEMENT 2010



## Intéressement moyen versé :

- Non cadres : 996 euros soit une baisse de 15,23%
- Cadres : 1444 euros soit une baisse de 18,51%

L'analyse des différents indicateurs du bilan social relatif à l'intéressement confirme la position de la CGT PVL par rapport à ce type de rémunération aléatoire qui ne fait que renforcer les inégalités entre les salariés, accroître les différences et paupériser un peu plus ceux qui gagnent le moins. A ce titre, il est important de noter la baisse constante sur plusieurs années du montant d'intéressement touché par les salariés. Une baisse devenue drastique pour 2011 puisque aboutissant à la disparition totale de ce revenu précaire. Nous ne pouvons, malheureusement, trouver de meilleure illustration de nos avertissements.

La CGT PVL réaffirme ici sa volonté de mener avec les salariés le juste combat de la préservation et de l'amélioration de leur pouvoir d'achat.

Ce combat ne peut avoir de sens que dans la juste rétribution du travail et sur l'évolution des revenus pérennes des salariés. L'intéressement, s'il constitue malheureusement une ressource nécessaire pour nombre d'entre nous, n'est pas la bonne réponse et moins encore parce qu'il est, avant tout, un outils de défiscalisation destinés au principal bénéfice des employeurs. C'est un leurre qui repose essentiellement sur notre dépendance collective aux seuls intérêts des employeurs.

Si certains peuvent encore affirmer que pas grand-chose est toujours mieux que rien, qu'ils considèrent que rien est encore mieux pour l'employeur lorsqu'il peut tirer des avantages fiscaux par ailleurs. A contrario de 2010, 2011 en est la démonstration probante.

# INTERESSEMENT 2010



Intéressement moyen versé en 2010 :

■ Classe 1 :	Hommes : 1075 €	Femmes : 668 €
■ Classe 2 :	Hommes : 996 €	Femmes : 903 €
■ Classe 3 :	Hommes : 1029 €	Femmes : 1021 €
■ Classe 4 :	Hommes : 1102 €	Femmes : 1092 €
■ Classe 5 :	Hommes : 1429 €	Femmes : 1333 €
■ Classe 6 :	Hommes : 1540 €	Femmes : 1454 €
■ Classe 7 :	Hommes : 1760 €	Femmes : 1897 €

Outre les écarts de classifications qui font varier l'intéressement du simple au double entre les salariés, il est à noter la constance avec laquelle les femmes touchent moins que les hommes. Encore une des démonstratives vertus de cet outil au service de l'inégalité salariale.



# PRESTATIONS DE SERVICES 2010



L'ensemble du coût des prestations de service pour des travaux effectués auprès d'entreprises extérieures ne cesse de croître en augmentant de 76,16% en 4 ans et de 13,36% entre 2009 et 2010 pour atteindre un montant global de 10,4M€. Au regard des nombreuses économies que l'entreprise prétend vouloir faire pour optimiser ses comptes, il est important de détailler ici certains postes sur lesquels on peut légitimement s'interroger des augmentations pendant que dans le même temps la masse salariale de GPVL évoluent de 0,31%

- Entretien des matériels, nettoyages : + 23,95 %
- Gardiennage : + 40,10 %
- Intérimaires : + 226,57 %
- Honoraires : + 35,31 %
- Etudes et recherches : + 134,15 %
- Location mobilière : + 13,36 %

# HORAIRES 2010



- Cette thématique contient l'indicateur, par excellence, des conditions de travail dans l'entreprise comme de l'articulation des temps sociaux.
- Avec pas moins de 712 salariés au forfait jours soit plus de 51% des effectifs, l'entreprise a clairement atteint son objectif de mutation en faveur de la productivité à outrance et de la rentabilisation à l'extrême du temps passé au travail. C'est notamment l'usage du forfait jour qui lui permet, à moindre coût, de continuer à fonctionner en sous effectif chronique sur le dos de ses salariés.
- La CGT PVL, contrairement à certaines organisations syndicales qui ont favorisé cette manœuvre contre les salariés au prix d'une compensation dérisoire, a toujours condamné la mise en place du forfait jours pour les salariés des réseaux commerciaux. Elle condamne, aujourd'hui, son extension aux salariés des services internes. Ce format horaire ne peut s'entendre et s'accepter que pour des salariés cadres travaillant en totale autonomie. La France a été condamnée plusieurs fois par les cours européennes pour avoir autorisé les entreprises à recourir à ce format horaire en dehors de ce cadre précis. Ces mêmes juridictions reconnaissent l'usage du forfait jour comme étant incompatible avec la préservation de la santé mentale et physique des salariés, et le respect de la vie privée.
- La CGT PVL revendique donc le retour à des formats horaires, conformes aux directives européennes, comportant des bornages quotidiens et hebdomadaires. De même, elle considère que les besoins économiques des salariés ne peuvent trouver de solution au travers d'une indemnisation bornée bien en deçà d'un minima économiquement tolérable au regard des efforts fournis par les salariés concernés.

# CONGES FORMATION



Outre les formations qui dans l'entreprise se concentrent essentiellement sur la tenue du poste et dont le coût supérieur au minimum légale est plus la conséquence du nombre d'embauches annuels et des mobilités fonctionnelles contraintes que d'un véritable investissement utile à l'évolution professionnelle des salariés, il est intéressant de se pencher sur les autres formes de formations disponibles. Concernant ce point, il est instructif de comparer le nombre de salariés concernés en 2010 (48) avec celui de l'effectif global (1646). Moins de 3% des salariés ont utilisés des outils créés essentiellement pour faire évoluer positivement leur situation professionnelle.

Devant ce constat, la CGT.PVL a déjà officiellement demandé que chaque salarié soit pleinement informé par l'entreprise des divers dispositifs de formations disponibles et plus encore parce qu'en 2010, celle ci aura pris soin de refuser à 2 salariés un congé formation. Que ce soit par manque d'informations des salariés ou par mauvaise volonté de la part de l'employeur à voir se former des salariés qui pourraient être demain socialement plus exigeants, la CGT.PVL réaffirme sa demande de transparence des droits ouverts aux salariés. Des droits qu'elle intègre pleinement dans le cadre du dispositif GPEC.

En 2010 :

- 8 salariés ont bénéficié d'un CIF
- 6 ont bénéficié d'un congé bilan de compétences
- 34 ont bénéficié d'un DIF

# AVIS CGT.PVL BILAN SOCIAL 2010

## CE 31/08/2011



- D'année en année nos analyses et commentaires relatifs aux indicateurs composant les bilans sociaux présentés par l'entreprise, souffrent d'une regrettable constance. L'année 2010 ne se distinguera pas, en cela, de celles qui l'ont précédée.
- Une fois encore, la CGT PVL attirera l'attention de la Direction sur la rotation trop importante des équipes, sur la fuite des compétences, sur la place des femmes dans l'entreprise, sur le décalage des rémunérations et sur la dégradation des conditions de travail.
- Depuis trop longtemps nous alertons la présente Direction de la dégradation de la situation sociale de GPVL. Nous proposons et revendiquons, avec les salariés et dans toutes les instances, la mise en œuvre de moyens et de mesures visant à l'amélioration des conditions de travail, à la pérennité des effectifs, à la prise en compte des compétences et à la valorisation de la force de travail dans le but de permettre à cette entreprise de réussir avec ses salariés et non contre eux.

# AVIS CGT.PVL BILAN SOCIAL 2010

## CE 31/08/2011



- Depuis longtemps, notamment au sein de la Commission Economique, nous demandons à ce que des enseignements soient tirés des diverses réorganisations qui ont été menées. Connaître ce qui a fonctionné, corrigé ce qui n'a pas été concluant nous semble être une nécessité de bon sens.
- Nous sommes hélas fort peu écoutés. Le nombre grandissant de salariés qui nous interpellent laisse cependant penser que nous sommes (et nous dirions presque hélas) dans la vérité.
- Confronté actuellement aux difficultés d'une énième réorganisation et à des conditions de développement en dégradation constante, la CGT PVL, ne peut que réaffirmer ses positions globales sur la marche de l'entreprise et sur sa santé sociale et économique. Elle ne peut que résolument réaffirmer sa position au côté des salariés, dans la défense des intérêts de ceux, qui au quotidien et grâce à leurs compétences, leurs savoirs faire et leurs savoirs être servent des sociétaires et une mutuelle à laquelle ils sont attachés. Une mutuelle dont les difficultés liées aux choix stratégiques et organisationnels de ses dirigeants sont critiqués jusque et y compris par les sociétaires.

# AVIS CGT.PVL BILAN SOCIAL 2010

## CE 31/08/2011



- Parce que le bilan social 2010 présenté en cette instance ne revêt pas les caractéristiques propres à une entreprise où l'humain a un rôle et une place prépondérante, parce qu'il est le reflet d'une politique axée sur des principes et outils de rentabilité ou productivité qui démontrent plus d'échecs que de réussites, la délégation CGT.PVL ne peut donner quitus à l'actuelle Direction de sa gestion. C'est donc unanimement que les Elu(e)s de la CGT.PVL rendront un avis défavorable sur le Bilan Social 2010.

**Les Elu(e)s et mandatés de la CGT.PVL**