



# LA CGT G2S COMMUNIQUE



## **Accueil du nouvel adjoint du directeur général de G2S :**

Xavier Lejeune est notre nouveau Directeur général adjoint depuis cet été. Il est venu se présenter au Comité d'entreprise de G2S lors de sa réunion du 27 septembre. X. Lejeune a effectué toute sa carrière, 22 ans, chez Andersen consulting, débaptisé Accenture en 2001. Il assure avoir acquis une distance vis-à-vis de son passé andersenien, et ne pas chercher à revenir aux mêmes dogmes que nous avons subis de la part d'Accenture entre 2000 et 2005.

Il a paru néanmoins fâcheux aux élus que le seul point précis cité par X. Lejeune en CE soit de tasser les espaces de travail et d'étudier les possibilités de bureaux partagés, où, chaque matin, on cherche une table libre pour y mettre son caisson à roulettes. « En voilà une solution qu'elle est nouvelle ! » Ce n'est rien d'autre que ce que Andersen consulting pratiquait lorsqu'il a quitté en 1995 la tour GAN à la Défense pour s'installer à proximité des Champs Elysées soit il y a plus de 16 ans !

Est-ce en dégradant les conditions de travail des salariés G2S de Diamant que nous récupérerons les 3 milliards d'euros perdus en deux ans par J. Azéma au casino boursier ?

## **Un plan de réduction des coûts de 300 millions d'euros sur les 2 prochaines années pour Groupama :**

Pour le groupe, les économies porteront sur la réduction des budgets publicité et informatique, sur le gel des embauches, sur la diminution du nombre d'immeubles occupés en région parisienne, et plus marginalement, sur la réduction des coûts des manifestations (séminaires, vœux, ...) ainsi que sur le calcul de la partie variable des salaires des cadres de direction (quoi que... peut être pas si marginal que ça !).

### **et pour G2S concrètement :**

Un grand nombre de projets seront ralentis ou gelés (Smart pro GRI, SAP Core Model, Rivage, GRC), certains rationalisés (Neptune, ...); D'autres seront arrêtés (JÉDI pour l'internationale); La liste s'allongera sans doute car des discussions auront encore lieu ces prochaines semaines.

Il faudra avoir recours à moins de consultants, de prestations et d'intérim. Les embauches ne seront faites qu'en cas de nécessité absolue.

### **Réduire le nombre de bâtiment dans un premier temps sur la région parisienne :**

Une hypothèse serait de ne garder que 2 bâtiments sur l'ouest, 2 au centre et 2 à l'est. Diamant accueille ce mois le CSP Paie, mais il reste de la place. Le schéma probable serait de conserver le Diamant et Michelet et de se séparer d'Elysées en étudiant des possibilités de réorganisation. Evidemment la mauvaise idée du bureau partagé a ressurgi et le travail à distance pourrait être proposé dans certains domaines d'activité. Dans un deuxième temps, le parc immobilier de la province sera étudié ....

## **Recul de la date de l'introduction en bourse**

La seule nouvelle qui semble intéressante c'est le recul de l'introduction en bourse à 2015. En effet depuis 2005 la direction générale, dans le cadre de sa stratégie d'être le 10<sup>ème</sup> groupe européen, avait présenté un projet de cotation en bourse. Que serait-il arrivé pour les salariés si aujourd'hui Groupama était coté !

## **Bilan Egalité Femme/Homme**

La CGT constate que des efforts ont été accomplis pour résorber depuis quelques années les écarts salariaux entre les femmes et les hommes. Il reste cependant encore des efforts à faire pour que cette égalité soit complète, pour gommer toute différence salariale, et pour permettre aux femmes l'accession de manière égalitaire à la classe 7 et comme cadre de direction.

Nous avons aussi demandé que la formation créée par la DRH groupe « sensibilisation de l'égalité professionnelle » soit dispensée aux managers de G2S.

### **Avis de la CGT au CHSCT concernant la rémunération variable des classes 7**

Avis de la CGT concernant le projet de déploiement au sein de l'UES d'un « Dispositif de Rémunération Variable » (DRV) pour l'ensemble des salariés administratifs de classe 7 :

La direction de l'UES prend pour prétexte le fait que les salariés de classe 7 n'ont pas de revalorisation collective de leur salaire, compensant l'érosion de leur pouvoir d'achat, pour mettre en place ce principe de variabilité. Mais c'est elle-même qui exclut les classes 7 des revalorisations collectives !

Elle propose ce moyen pour compenser une discrimination qu'elle crée pour cette catégorie,

alors qu'il serait tellement plus simple de les réintroduire dans le dispositif général.

Même si la direction s'en défend, c'est bien entendu une première étape avant d'étendre ce dispositif aux salariés classe 6, puis 5, etc.

De plus, ce système va inciter ceux qui y sont soumis à augmenter les contraintes qu'ils exercent sur les salariés placés sous leur autorité pour pouvoir accéder au bonus promis. Qui plus est, celui-ci sera pris sur l'enveloppe des augmentations individuelles.

La CGT est résolument contre ce dispositif d'individualisation des rémunérations, et demande que les classes 7 soient traitées comme n'importe quel autre salarié.

Dans ces conditions, la CGT émet un avis défavorable sur ce projet.

### **Editique : vers la fin du contrat Xerox :**

Xerox - XGS a dénoncé le contrat, et la prestation devrait se terminer à l'été 2012. Nous regrettons que la direction de G2S souhaite toujours maintenir externalisée cette activité. Nous sommes inquiets pour l'avenir de nos ex-collègues mutés chez Xerox il y a 5 ans, même si la direction s'est dit prête à étudier les dossiers au cas par cas.