

### Le cri du Coeur

A la demande de la Cgt une modification de l'accord actuel du comité d'entreprise a été négocié afin de mettre ce dernier en accord avec la loi sur la représentativité syndicale tant au niveau de GCA qu'au niveau national.

Avec cette négociation, la Direction a profité de l'obligation de mettre l'accord en conformité avec la loi pour **réduire la dotation** que l'entreprise verse annuellement au Comité d'Entreprise pour le compte des **œuvres sociales**. De fait, **la Cgt a refusé de signer cet avenant**

Lors de cette négociation, la Cgt a tout de suite dénoncé la position de la Direction qui mettait dans la balance le nombre d'élus au CE contre le montant de la dotation : en résumé, elle proposait de rester à 15 élus si la dotation diminuait. Nos gentils camarades ont donc préféré conserver leurs places, estimant que la diminution de la dotation de l'entreprise valait ce « deal ». En conséquence, la dotation de l'entreprise pour les œuvres sociales passe de 1,50% de la masse

salariale brute à 1,38% ! Sur l'année 2013, cette diminution représente **l'équivalent du budget « voyages et week-end » soit 70000€**. La question que nous posons maintenant c'est quels arbitrages seront faits pour permettre de maintenir le niveau des œuvres sociales à GCA ? La Cgt refuse d'être associée à cette spoliation et dénonce ce « deal » de dupe ! A l'aune d'une probable diminution naturelle de la dotation avec les nombreux départs, on peut être inquiet des orientations futures.

#### SOMMAIRE :

Le cri du cœur

Le coin des DP

Au cœur de l'actualité du CE

Le dossier du mois

T'en veux ou t'en veux pas ?

### Le coin des Délégués du Personnel Cgt

Depuis de longs mois, **les élus Cgt** interrogent la Direction sur **l'évolution des compteurs horaires** dans les différents services. Réticente à l'origine, la Direction a accédé à notre demande et fourni régulièrement les données actualisées. Ainsi, cela permet à chacun de se rendre compte de l'importance prise par les **heures supplémentaires** effectuées par de nombreux salariés du site de Niort. **Les élus Cgt** ont aussi souhaité interpeller la Direction sur

**l'avenir des postes d'assistantes réseau et de commerciaux itinérants** dont certains responsables ont annoncé la disparition. Comme toujours, la Direction a nié ces propos, mais devant l'évidence a bien du admettre qu'effectivement **sur certains secteurs l'avenir de ces postes se posaient, les élus Cgt** seront vigilants sur le suivi de ce dossier. Dans le prolongement de cette question, **les élus Cgt** ont également déploré une nouvelle fois **l'absence de publicité sur Galaxie**

**pour tous les postes ouverts à recrutement** contrairement aux engagements de la direction dans l'accord GPEC (gestion prévisionnel de l'emploi et des carrières). **Les élus Cgt** ont également dénoncé devant la Direction la situation d'une agence commerciale où une personne en CDD est restée seule en agence pendant 10 mois, en contradiction avec toutes les règles applicables à GCA en termes de tenue d'agence par des CDD.



## Au cœur de l'actualité du Comité d'Entreprise

"Les problèmes financiers de Groupama S.A. n'affecteront jamais GCA.

H. Le Pas de Secheval

2011

, Nostradamus en herbe !

La réunion du comité d'entreprise de mars a été l'occasion pour notre Directeur Général de donner un premier aperçu des comptes de GCA. **Les élus Cgt** l'ont interpellé sur les PDD (provisions pour dépréciation durable) passées dans les comptes à hauteur sur deux exercices de **plus de 200 millions d'€**. Les élus Cgt estiment que la perte de la valeur du titre GSA ne sera pas récupérable et

que ses provisions pourraient se transformer **en perte nette rapidement**. De plus les élus ont obtenu confirmation que les dividendes annuels versés par GSA aux caisses régionales (11 millions d'€) **seraient gelés** pour 2013 et sans doute en 2014. Mais c'est le résultat technique qui apparaît aux élus Cgt le plus inquiétant, car l'entreprise ne parvient pas aujourd'hui à gagner

de l'argent sur son métier. Et comme il ne faut plus compter sur la manne boursière... Les élus Cgt ont renouvelé leur constat d'une sur activité des commerciaux en banque quand aujourd'hui c'est l'IARD qui est la base de notre chiffre d'affaire. De plus, la rémunération de Groupama Banque à GCA est ridiculement minime en regard du temps passé.

### **Une politique de stratégie opérationnelle (PSO) pour la DRH?**

Les élus Cgt ont demandé si **une PSO** était en cours à la Direction des Ressources Humaines. En effet, le constat est là d'une **diminution continue et rapide de l'effectif de l'entreprise** (-69 CDI sur un an glissant). La Direction a nié avoir ce type de projet, mais elle a confirmé que l'effectif à GCA **allait continuer à diminuer**. Les élus Cgt ont exprimé leur vive inquiétude sur

cette situation qui va **mettre en difficulté les salariés** qui restent et obliger les services à travailler à flux tendu. **Comment dès lors assurer un service client de qualité ? Et quid de la « qualité de vie au travail »** tant vantée par la Direction quand nos collègues sont mis sous pression constante devant la quantité de travail. Cette question a trouvé un écho lorsque les élus Cgt

ont remis en cause les **chiffres de stock annoncés par la Direction**, chiffres qui ne correspondent **en rien à la réalité quotidienne des services**. Sous la dictature des chiffres d'APOGEE et la perspective de la GED, les stocks augmentent du fait du non remplacement des salariés qui quittent l'entreprise. La Direction préfère laisser en l'état.

### **Promotions, pas pour vous Mesdames!**

Les élus CGT ont souhaité interroger la Direction sur les promotions salariales et notamment sur celles allouées aux femmes dans cette entreprise. **Encore une fois, les femmes sont mises à mal au titre des promotions**. Déjà les écarts de salaires ont du mal à être compensés, les élus CGT s'interrogent **sur la réelle volonté** de la Direction sur ce sujet qui fait pourtant l'objet d'un accord. La délégation

CGT avait refusé de le signer car la méthode de calcul des écarts de salaire était trop restrictive pour une juste application. Mais voir le nombre de **femmes promues diminuer pour 2012 paraît complètement incohérent**, surtout quand elles représentent 60% de l'effectif. De là à dire que ce sont toujours les mêmes qui sont servis....

**Effectif GCA : 1650**

Femmes : 1023 (62%)

Hommes : 627 (38%)

**Promotions 2013: 401**

Femmes: 168 (-124/2012)

Hommes : 233 (+28/2012)

**Rémunération moyenne :**

Cadres :

Femmes : 46320,12€/an

Hommes : 50697,72€/an

Employés :

Femmes : 32309,76€/an

Hommes : 34056,72€/an



"C'était ça ou il fallait que je tue 300 salariés ! »

Pierre Cordier, DG, sur la non augmentation des salaires

2013.

N'est pas Devos qui veut !



## Le dossier du mois : l'accord sécurisation de l'emploi et ses conséquences possibles pour GCA

---

« Un accord potentiellement historique s'il est repris tel quel dans la loi »

Laurence Parisot  
Présidente du MEDEF  
2013

**Ce qui est bon pour le MEDEF est mauvais pour le salarié !**



Le 11 janvier dernier, le MEDEF et trois organisations syndicales minoritaires en France ont signé un accord sur « la sécurisation de l'emploi ». Cet accord est actuellement débattu par le Parlement. **La Cgt a largement participé aux négociations sur cet accord mais n'a pas signé ce qu'elle considère être un marché de dupes.** Ce sont les droits de salariés qui sont remis en cause. Parmi les mesures « phares » de cet accord, certaines pourraient trouver **une déclinaison inattendue** dans notre entreprise.

Tout d'abord, sur l'extension de la complémentaire santé, système qui ressemble étrangement au système américain avec les seuls salariés couverts par une assurance santé, les autres devant se débrouiller seul. Cela représenterait pour GCA une **baisse substantielle du chiffre d'affaire** puisque la santé individuelle est la ligne la plus importante de notre

CA avec **21,65% du CA** de GCA ! Comment l'entreprise envisage-t-elle de compenser cette baisse du CA ?

Autre point qui nous inquiète, la possibilité offerte aux entreprises de **restructurer l'entreprise sans mettre en œuvre un plan social**, organisant la mobilité interne forcée, d'un site à l'autre, sans aucune limite garantie nationalement, pour le temps et la distance. Cela offre la possibilité à nos dirigeants de provoquer le regroupement de services sur un même site, ou encore de mutualiser avec une autre caisse les services avec par exemple le regroupement des sinistres DAB de Centre Atlantique avec d'autres caisses. Et les salariés qui refuseraient cette mobilité seraient **licenciés pour motif personnel** et non économique qui offre plus de garanties d'indemnisation et de

reclassement). Et ils ne pourraient pas contester le motif du licenciement devant un juge !

### **Baisse des salaires en 2014?**

N. Sarkozy avait fait son cheval de bataille des accords compétitivité /emploi mais n'était pas parvenu à les imposer. Aujourd'hui, l'accord les met en place: **il s'agit de modifier le temps de travail et de baisser les salaires** jusqu'à deux ans grâce à un accord d'entreprise dit « de maintien dans l'emploi », le temps de « passer un moment difficile ». Mais les salariés savent par expérience que leurs sacrifices, ne leur accordent aucune garantie quant au maintien effectif de leur emploi sitôt l'accord signé, le meilleur exemple étant les salariés de « Continental » **qui ont accepté de baisser leurs salaires et d'augmenter leur temps de travail et au final ont vu leur usine fermée !**

---

" Le texte, en facilitant les licenciements et en réduisant considérablement le contrôle du juge sur l'exécution et la rupture du contrat de travail, constitue une grave régression pour les droits des salariés et une nouvelle source de précarité. »

Syndicat de la magistrature  
2013





“GCA a un des tous meilleurs accords sur le temps de travail de France ! »

Olivier DUMARTY  
DRH  
2012

Dès lors, au regard de la situation difficile de notre entreprise, et **après un 0€ d'augmentation salariale en 2013**, la tentation pourrait être grande pour notre DG, **en cas de difficultés persistantes**, de mettre en œuvre une telle mesure et **de proposer une réduction de nos salaires pour 2014 !!!** Et nous ne vous parlons pas de la possibilité de **réduire le nombre de jours RTT** dans l'optique de gagner en productivité. Politique fiction ? Nous verrons bien, mais la **Cgt GCA sera vigilante dans la défense de vos droits.**

D'autres mesures nous apparaissent comme dangereuses pour les salariés. **Cet accord met ainsi encore plus à l'abri les patrons** de la justice en réduisant à 3 ans les délais de contestation en justice pour les salariés (contre 5 ans actuellement), la contestation d'éléments de

forme (lettre de licenciement envoyée sans le motif, oubli de consultation du CE) sera sans conséquence sur le licenciement. **La création du CDI «intermittent »**, c'est à dire un contrat totalement flexibilisé, qui empêche toute vie régulière et construction d'avenir. Les salariés pourraient alterner périodes travaillées et non travaillées avec une rémunération « lissée » sur l'année. Comment payer quatre mois de travail en douze fois ! Qui plus est les périodes non travaillées n'ouvriront pas droit aux allocations chômage et à une prime de précarité comme le CDD.

### **Des pseudos nouveaux droits**

La généralisation des contrats santé est **une fausse bonne idée** car tout dépendra de la qualité de l'accord de branche négocié. Elle va créer **une vraie**

**Inégalité** entre les salariés, **l'exemple des salariés agricoles est édifiant** puisque certains ont dû souscrire une sur complémentaire pour conserver les mêmes garanties que sur leurs contrats individuelles.

Les droits rechargeables à l'assurance chômage, est en fait une mesure qui sera négociée dans le cadre de la renégociation de la convention UNEDIC. Cependant, le Medef ne veut pas **mettre un euro pour financer ce nouveau droit**. Il faudra donc **diminuer le niveau d'indemnisation de l'ensemble des demandeurs d'emploi** pour financer ces droits rechargeables.

**Le point commun de ces mesures, c'est qu'elles sont... renvoyées à de nouvelles négociations : aucune ne s'applique tout de suite.**

## **T'en veux ou t'en veux pas ?**

Actuellement, deux négociations sont en cours avec la Direction. La première concerne **« la qualité de vie au travail »** sujet au combien important et vaste. Un accord groupe a été signé en 2011 par toutes les organisations syndicales. L'objectif de la Cgt est déjà que cet accord cadre soit mis en application à GCA et que la négociation permette de l'améliorer. Ce sujet fera l'objet d'un prochain dossier.

La seconde négociation qui va s'ouvrir est celle sur les « contrats de générations » appelée aussi « négo seniors ». La Cgt sera comme à chaque fois revendicative sur ce sujet, mais il a fallu attendre la possibilité de financements publics pour que la Direction accepte de travailler sur un sujet abordé lors de la négociation sur la « gestion prévisionnelle des emplois et carrières » (GPEC).



La négociation des protocoles électoraux est terminée, 2013 est l'année de renouvellement des instances représentatives du personnel.

**Il est important que la Cgt, 1<sup>ère</sup> organisation représentative à GCA maintienne et confirme sa prédominance afin de sauvegarder vos droits actuels !**

Pour tout renseignement ou question aux élus CGT, contactez nous par mail :

[delegationcgt@groupama-ca.fr](mailto:delegationcgt@groupama-ca.fr)

Comité de rédaction : les élus CGT  
Imprimé par nos soins