

QUELQUES SUJETS BRULANTS !!!

Le jeu de Pistes



La stratégie Groupama présentée aux managers de proximité



Votre image auprès de votre directeur

- Bonne / très bonne → Bravo, vous y êtes presque
- Moyenne → Peut mieux faire, à voir l'année prochaine
- Pas très bonne → Inutile d'insister !

Vos augmentations

- Pas de RSI depuis - de 5 ans → Gardez le moral !
- Pas de RSI depuis + de 5 ans → Attendez-vous à rien ou à peu

Vos compétences

- Impacts minimes pour les RSI

Votre évaluation

- Très satisfaisant/exceptionnel → Vous gardez toutes vos chances
- Satisfaisant → Chances réduites, gardez courage
- Insatisfaisant/très insatisfaisant → Perdu ...

RSI Game



Les exclus des RSI

Chaque année, au moment des RSI, certains collègues vivent un sale moment. Bien que non promu depuis 5 ans, leur situation perdure ...

La CGT, soucieuse de cette population mise à l'écart pour des motifs pas toujours objectifs ni justifiés, a entrepris d'œuvrer pour débloquer ces situations.

Car chaque cas mérite d'être analysé, chaque point de vue nécessite d'être confronté, chaque salarié a droit à la mise en place de solutions. Les dispositions de l'article 24 de l'ANG (Accord National Groupama) doivent jouer et nous y veillons.

Le dossier de ces « exclus », mis en lumière par les délégués du personnel CGT se caractériserait comme suit :

| 2013 | Forfait | Décompte horaire | Total |
|---|---------|------------------|-------|
| Nombre de salariés identifiés comme non augmentés au cours des 5 dernières années | 30 | 27 | 57 |
| % de salariés identifiés comme non augmentés au cours des 5 dernières années, rapporté au nombre de CDI | 3 % | 9 % | 4 % |

| Par tranche d'âge | |
|-------------------|----|
| 35 - 39 ans | 5 |
| 40 - 44 ans | 7 |
| 45 - 49 ans | 6 |
| 50 - 54 ans | 16 |
| 55 - 59 ans | 16 |
| 60 - 64 ans | 6 |
| 65 et + | 1 |
| Total | 57 |

| Par sexe | |
|----------|----|
| Femme | 31 |
| Homme | 26 |
| Total | 57 |

Si l'ensemble des directions est touché par le phénomène, le trio « gagnant » s'établit comme suit :

| Direction | Nombre de salariés non promus > 5 ans |
|--|---------------------------------------|
| Comptabilité Groupe | 8 salariés |
| Assurances Agricoles et Professionnels | 7 salariés |
| Marketing Clients et Communication Groupe (ex aequo) | 5 salariés |

Les directions « assurances dommages individuelles particuliers » et « Réassurance externe » comptent chacune 4 salariés non promus depuis + de 5 ans. Les directions « Assurances Collectives », « Distribution » et « Prévoyance et Santé Individuelle » en comptent chacune 3. Les autres directions non citées ici déclarent 2 salariés non promus ou 1.

Ces chiffres englobent les salariés « oubliés » depuis 5 ans et plus. Le « et plus » peut aller jusqu'à des absences de promotions pendant 6, 7, 8, 9, 10 ans ... Mais la Direction est incapable de fournir les chiffres précis. Étonnant non, pour une société d'assurance dont le métier repose sur les statistiques ? (Cf. questions DP CGT du 06/02/2014, disponibles sous Émeraude)

Si vous êtes confrontés à une situation professionnelle bloquée, nous vous invitons à prendre contact avec les représentants CGT.

Surtout, ne restez pas inactifs et isolés.

Accord Qualité de Vie au Travail

Suite à la réunion houleuse avec les partenaires sociaux en décembre 2013, la Direction revient, au moins dans le discours, avec de meilleures intentions quant à la renégociation de l'Accord sur la Qualité de Vie au Travail (QVT) et à l'amélioration des prérogatives de la commission de suivi éponyme.

Quelques idées et revendications CGT :

- Renforcer le rôle du CHSCT,
- Créer un système de régulation entre la commission et les entités du Groupe en cas de problèmes RPS avérés,
- Améliorer les indicateurs de santé au travail,
- Mesurer l'impact des projets nationaux structurants sur les conditions de travail.

La Direction cite François Mitterrand ! « Il faut donner du temps au temps ».

La CGT considère qu'il n'y a pas de temps à perdre. Des réponses et des actions concrètes doivent être prises.

A lire sur cgtgroupama.fr, le tract « Commission Dialogue Social Groupe / QVT » du 17 janvier 2014.

La Direction use et abuse de l'article 79 de la Convention Collective, l'antichambre du licenciement



Bien que le PDV ait été un succès de l'aveu même de la Direction (171 départs) et qu'en 3 ans, l'effectif de GSA ait chuté de 350 salariés environ, l'entreprise doit estimer que ce n'est pas suffisant. En effet, elle continue à pourchasser certains collègues via l'article 79 de la Convention Collective.

Que dit cet article ? Il évoque « l'insuffisance professionnelle » du collaborateur. Ce dernier est convoqué à un entretien avec sa hiérarchie et la DRH, au cours duquel sont exposés les griefs qui lui sont reprochés. Si tout se déroulait normalement, une recherche de solutions serait entamée (ajuster une méthode de travail, suivre une formation, envisager une mobilité, ...). Malheureusement, cette étape est squeezée et la procédure tend vers l'article 79 bis de la Convention Collective, autrement dit, le licenciement.

Que faire si vous êtes concerné (e) ?

Prenez rapidement contact avec vos représentants CGT car en aucun cas, vous ne devez rester isolé (e) dans une telle situation.

Autres conseils : si vous sentez que votre situation professionnelle se dégrade et que vos relations avec votre hiérarchie prennent une tournure « inadaptée » :

- exigez une formalisation de vos objectifs, des moyens mis à votre disposition, des délais requis, ...
- exigez un point hebdomadaire avec votre hiérarchie,
- faites systématiquement des comptes-rendus écrits de vos entretiens, de vos conversations téléphoniques, de vos réunions, ...
- conservez tous les mails et écrits portant atteinte à votre travail,
- faites constater toute mise à l'écart d'un dossier qui est normalement de votre ressort,
- demandez par écrit des explications, exprimez vos désaccords en argumentant point par point et en appuyant vos points de vue sur du factuel,
- sollicitez vos collègues de travail : certains courberont l'échine en se disant « ouf, ce n'est pas tombé sur moi », mais d'autres, conscients que demain sera peut-être leur tour, seront prêts à témoigner de la situation que vous vivez, ...

Outil de suivi d'activités à la DABS



La Direction envisage d'étendre au 1er avril, sur tout le périmètre de la DABS, un outil de suivi d'activités (OSA), expérimenté à la Direction MOA depuis décembre 2013.

Cet outil a fait l'objet d'une 1ère présentation au CE du 28 janvier et lors du CHSCT extraordinaire du 20 février 2014. La Direction, avec le soutien de la secrétaire CGC de l'instance, a exigé qu'un avis soit rendu le jour même.

Considérant ce passage en force assez malvenu, considérant que le CHSCT ne détenait pas la totalité des informations nécessaires à la bonne compréhension de la mesure, considérant l'ensemble des questions restées sans réponse (le réel objectif de l'OSA, pourquoi uniquement sur le périmètre de la DABS, le retour insuffisant de l'expérimentation au sein de la MOA, ...), les 3 élus CGT, rejoints par les 3 élus CFDT et une élue courageuse de la CGC de Bordeaux, ont refusé de prendre part au vote et ont quitté la salle.

Malheureusement, les 3 autres élus CGC (sur 10 représentants de la délégation CHSCT présents ce jour là) ont accepté de rendre un avis et se sont prononcés favorablement sur la mise en place de cet outil (de flicage ?).

Lors du CE du 27 février 2014, a eu lieu la 2ème réunion de présentation de l'outil avec recueil d'avis. Seuls les élus CGT ont décidé de **rendre un avis défavorable car l'outil ne permettra pas de quantifier la surcharge de travail de chacun**. Nous pensons qu'avant tout, il est primordial de s'atteler à l'amélioration des conditions de travail au niveau du matériel, des circuits d'information, de la formation et des processus organisationnels. Ces prétendues « optimisation et priorisation des tâches », objectifs compréhensibles au demeurant, risquent paradoxalement d'augmenter la pression sur des salariés déjà très sollicités.

La CGT en forme à Groupama Banque

Les salariés font confiance à la CGT qui gagne encore des suffrages aux dernières élections.

Merci aux salariés de la confiance qu'ils nous témoignent.

Grogne à Groupama Loire Bretagne

Contre la détérioration des relations sociales et des tentatives d'intimidation de la part de la Direction.

Grève à Groupama Nord Est

Le compte n'y est pas !
Les salariés ont manifesté auprès de leur Direction pour revendiquer le juste retour des efforts fournis.
Cf. tract sur cgtgroupama.fr

Vous adhérez aux principes de la démocratie, de l'indépendance, de la solidarité et du respect du pluralisme d'opinions. Voilà ce que les adhérents de la CGT partagent ensemble.

ALORS REJOIGNEZ-NOUS !



BULLETIN D'ADHESION

Votre prénom et votre nom :

Votre numéro de téléphone :

Votre mail personnel :

Adressez votre demande d'adhésion :

Par courrier : CGT Groupama SA – 5/7 rue du Centre - 93199 NOISY-LE-GRAND CEDEX

Par mail : deleguecgt@groupama.com (saisir « delegue » dans l'annuaire Lotus si nécessaire)

Sur rendez-vous au local : Bureau 2B186 au bâtiment B de l'immeuble Marne

Nos numéros de téléphone : 01 49 31 30 40 ou 01 49 31 30 41