

CONTRE POUVOIR

NUMERO 31- SPECIAL ELECTIONS- OCTOBRE 2009

SOMMAIRE

BILAN DU MANDAT IRP 2006/2009 DES ELU(E)S ET MANDATE(E)S CGT.PVL



Le mandat des Représentants du Personnel de GPVL va s'achever en novembre prochain. Une nouvelle mandature, que nous espérons plus sereine et plus respectueuse des salariés, va commencer dès le mois de décembre 2009 pour s'achever en 2012.

Au terme du mandat 2006/2009, nous souhaitons faire avec vous un bilan des 3 dernières années et nous projeter vers un avenir qui dépendra, pour une part importante, des choix électoraux exprimés par les salariés de notre entreprise.

Contrairement aux ambitions stratégiques exprimées en 2005 par les dirigeants de notre Groupe, ce dernier n'est actuellement pas coté en Bourse. Sans nous arrêter sur ce qui en sont les causes, nous pouvons cependant affirmer sans erreur que toutes les restructurations correspondantes à la financiarisation de notre Groupe auront été, au cours de notre mandat, mises en place dans notre entreprise.



Toutes les grandes manœuvres organisationnelles intervenues ces 3 dernières années auront eu pour dénominateur commun

d'accroître la productivité et la rentabilité de notre groupe dans la perspective de séduire l'actionnariat capitalistique. Cette productivité et rentabilité tout azimut ne visent, à ce jour, presque qu'exclusivement au financement des résultats de notre holding.



Toutes les traductions concrètes de cette poussée capitalistique au sein d'un univers originellement mutualiste auront générées ces dernières années de grandes difficultés d'adaptation de la part des structures existantes de notre entreprise.

Elles auront surtout générées de graves disfonctionnements impactant directement le service rendu à nos sociétaires. Elles auront provoqué, enfin, une augmentation sans précédent de la souffrance au travail pour de nombreux salariés.



C'est dans ce contexte de tension structurelle, contraint par un plan de marche toujours plus volontariste de la part de l'employeur que les élus et mandatés de la CGT.PVL ont fonctionné très régulièrement dans l'urgence. C'est au pas de charge qu'ils ont du agir et très souvent s'interposer pour préserver les intérêts économiques et sociaux des salariés.

Tout au long de cette mandature, fidèle à ses valeurs et consciente de ses devoirs, la CGT.PVL aura été pleinement active et présente dans toutes les

1. MANDATS IRP CGT 2006 2009 : LE BILAN !
2. NOTRE VISION ECONOMIQUE ET SOCIALE DU MANDAT 2009/2012 !

AGENDA :

Premier tour des élections des Instances Représentatives du Personnel de Groupama PVL le 12 novembre 2009. Nous avons besoin de vous pour vous défendre !



**ENSEMBLE
POUR UNE
ENTREPRISE
PLUS JUSTE !**



instances de représentation du personnel. Plus encore, elle aura apporté la preuve de son engagement dans les Commissions du Comité d'entreprise dont ses élu(e)s auront eu à assumer la Présidence.

A chaque étape de ses diverses actions et travaux, la CGT.PVL aura toujours pris soin d'être force de proposition en informant et associant largement les salariés.

De même, elle aura pris soin de mettre régulièrement à la disposition de tous les informations les plus exhaustives pour faciliter une meilleure compréhension des enjeux économiques et sociaux inhérents au fonctionnement ou dysfonctionnement de notre entreprise.

La CGT.PVL aura donc fait face à toutes ses responsabilités par sa constante implication dans toutes les instances de l'entreprise et par son travail quotidien au service de la pérennité de nos emplois et de notre avenir salarial.

Cette mobilisation constante de tous les élu(e)s et mandaté(e)s de la CGT.PVL s'est manifesté, aussi, au plus près des salariés que nous avons eu régulièrement à conseiller, renseigner, accompagner et défendre pour faire valoir leurs droits face à un employeur toujours plus enclin à l'arbitraire.

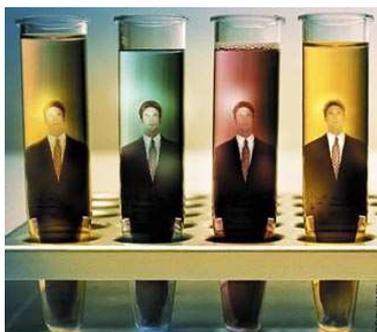


Pendant ce mandat 2006/2009 nous avons été confrontés à pas moins de 10 chantiers d'organisations. 10 chantiers qui auront eu des conséquences directes sur les conditions et perspectives de travail des salariés de GPVL. Peu d'entre nous ont été préservés des effets et tensions dépendantes des règles imposées, directement ou indirectement, par le groupe et mises en place, souvent sans nuances, par nos dirigeants locaux.

1. **PSE Services Informatique.**
2. **Organisation Relation Client 1, 2 et 3.**
3. **Maillage des agences**
4. **Unité Relation Client**
5. **Création du POLE SANTE,**
6. **Réorganisation des services VIE, COURRIER, ASSURANCE DE PERSONNES, SINISTRES COLLECTIVITE CONSTRUCTION**
7. **Déploiement d'APOGEE**
8. **Création du POLE PARISIEN**

Sur tous ces chantiers, la CGT.PVL aura veillé, souvent seule, au respect du droit de chacun, à l'équité de traitement due à tous et trop souvent rappelé l'employeur au bon sens qu'impose une juste considération des réalités sociales et économiques de notre entreprise.

Autant de dossiers derrière lesquels se trouvent, en définitive, le quotidien des femmes et hommes qui représentent la première richesse de notre entreprise. Autant d'hommes et de femmes qui souhaitent légitimement avoir un salaire et un emploi juste, des conditions de travail dignes au service de nos sociétaires et un avenir professionnel tangible.



Des salariés qui représentent des familles et des citoyens qui sont, pour la CGT.PVL, la raison d'être de l'action syndicale.

Au terme de ces nombreux chantiers, il apparaît que ce que nous avons collectivement subi en matière d'organisation et les efforts consentis ces dernières années n'auront pas suffi à transformer Groupama PVL en ce que nos dirigeants prétendaient nous donner grâce à la fusion de nos caisses régionales.

Outre les éventuels bienfaits sociaux dont nous cherchons encore les traces, ce sont, de manière plus inquiétante, les bienfaits que nous devons en tirer sur le plan économique qui aujourd'hui ne sont pas au rendez-vous.



C'est un point sur lequel s'accordent depuis plusieurs années l'ensemble des expertises économiques mandatées par le Comité d'Entreprise pour analyser chaque année les comptes de l'entreprise. C'est ce que montrent, de manière tout aussi inquiétante, les rapports d'expertises sociaux mandatés par les CHSCT.

Jamais notre entreprise, dont nos dirigeants continuent à affirmer qu'elle est en ordre de marche, n'aura eu autant recours à une politique de « stop and go », d'urgence ou d'ajustements pour satisfaire, à minima, à ses obligations envers ses sociétaires.

Jamais, comme à ce jour, notre entreprise ne s'est trouvée dans un tel décalage entre ses affirmations managériales en matière de service et ses capacités réelles à les assumer.

Jamais les résultats de développement nets de l'entreprise sur l'ensemble de ses marchés n'ont été aussi inquiétants et inversement éloignés des ambitions ou objectifs que l'entreprise s'est imposée.

Jamais le constat fait de la dégradation des conditions de travail des salariés de GPVL n'a été aussi largement répandu dans tous les métiers.



sociétaires et donc de l'entreprise.

Des risques dont nous avons toujours pris soin de prévenir un employeur de moins en moins apte à les considérer justement au-delà de ses péremptores certitudes.

Cette dégradation marquée du dialogue social dans notre entreprise est un élément caractéristique de cette dernière mandature. Elle nous laisse entrevoir un éloignement toujours plus grand de nos dirigeants envers l'état exact dans lequel se trouve notre entreprise et les salariés qui la composent.

Elle démontre partout, par un radicalisme des discours et méthodes managériales, les limites d'une hiérarchie coincée entre les appétits financiers de notre holding, des intérêts personnels de certains et des circonstances économiques internes ou externes de moins en moins favorables.

C'est cet héritage et ce contexte dégradé que devront assumer les futurs élu(e)s Représentants du personnel. Dire que la tâche sera ardue est une évidence qui nécessitera de leur part des capacités et compétences allant bien au-delà de la seule gestion des activités de loisirs du Comité d'Entreprise.



Déjà conscients de ces contraintes, les élu(e)s de la CGT.PVL, en acceptant, pendant 3 ans, la Présidence des Commissions Economique, Vacances Familiales et Logement, se sont clairement investis dans les domaines les plus représentatifs de l'action des instances représentatives du personnel au service des salariés.

De même, les élu(e)s de la CGT.PVL, auront veillé, tout au long de ce dernier mandat, à emporter l'adhésion d'une majorité d'élu(e)s pour créer, au travers des subventions et activités proposées, l'équité sociale qui manque gravement dans l'entreprise.

Il y a fort à parier que les conséquences des choix sociaux actuels de nos employeurs ne vont pas faire diminuer, dans les prochaines années, l'inquiétante évolution des besoins salariaux en matière de soutien économique. Il est donc incontournable que le futur CE concentre son action syndicale

sur les causes de la paupérisation salariale autant que sur les sources du mal être salarial.

De même, il devra s'attacher aux moyens d'accompagner, au travers des prestations du CE, des salariés qui peinent chaque jour un peu plus au milieu de nouvelles contraintes économiques ou sociales.

C'est dans cette perspective que s'engage la CGT.PVL et ses acteurs militants.



Pour autant le respect de cet engagement ne sera possible que grâce au poids électoral que les salariés accepteront de donner à celles et ceux qui en sont les porteurs.

Ces élections, comme toutes les autres, sont donc importantes car elles vont déterminer de qui vont vous représenter et vous défendre demain.

Face aux difficultés actuelles, il faut, selon nous, un syndicalisme fort, des instances représentatives du personnel compétentes, impliquées, responsables et capables de peser de tout leur poids légal sur les décisions unilatérales de l'employeur.

C'est clairement dans cette optique que s'inscrivent les acteurs de la CGT.PVL. C'est aussi la démonstration qu'ils ont pu en faire ces trois dernières années. C'est sur le bilan de ce travail que la CGT.PVL se présente avec confiance auprès des électeurs salariés pour la nouvelle mandature.



C'est bien sûr pour vous et avec vous que nous entendons demain en assumer la charge.

Ainsi donc, salariés de GROU-PAMA PVL, votre rôle est important, votre responsabilité tout autant. En effectuant votre choix lors du prochain scrutin, vous mettez ou non en place des élus capables de s'investir efficacement et d'être disponibles dans la durée pour défendre vos intérêts collectifs.

Pour la CGT PVL, une préoccupation centrale, principale, VOUS, salariés. VOUS en tant que collectif de travail, VOUS en tant qu'individu, que vous soyez du SUD ou du NORD de l'entreprise, du réseau commercial ou des établissements, des sièges sociaux, ou des plateformes, VOUS jeunes recrues de l'entreprise, VOUS salariés en fin de carrière, VOUS cadres techniques ou «encadrants».

Vous, dans votre globalité, c'est-à-dire, en considérant votre quotidien dans l'entreprise, votre santé, vos conditions de travail, votre pouvoir d'achat, vos aspirations en matière d'évolution de carrière, vos besoins de logement, votre envie d'accéder à la culture, aux sports ou votre besoin de vacances.

Pour la CGT PVL, vous salariés, n'êtes pas, un outil interchangeable de l'entreprise au service de la productivité et de la rentabilité. Vous êtes, nous sommes, L'ENTREPRISE. Sans nous, sans nos compétences, notre force de travail, notre savoir être et nos savoirs faire, il n'y a pas d'entreprise, pas de chiffre d'affaires, pas de bénéfices et pas de service. Dans une entreprise comme GROU-PAMA PVL, distributrice de services, le salarié reste et restera toujours la seule et unique valeur ajoutée.



Si les dirigeants de l'entreprise ont tendance à oublier cette évidence, il va sans dire, que la CGT PVL le rappelle, le revendique et bâtit ses actions et revendications en fonction de ce fait démontré.

Ces revendications, d'un point de vue général se déclinent selon les axes suivants :

- Egalité d'accès aux droits et principe de non discrimination
- Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Salaire correspondant aux besoins et à un véritable déroulement de carrière
- Reconnaissance de la formation initiale et de la qualification
- Accès à la formation professionnelle tout au long de la vie
- Temps de travail respectueux de la santé et de la vie privée
- Liberté d'intervenir et de s'exprimer
- Instauration d'un droit de refus pour les cadres encadrants
- Lutte contre le stress, les risques psycho-sociaux
- Droit au logement
- Accès équitable à la culture, aux activités sportives, aux vacances



Egalité d'accès aux droits et principe de non discrimination :

La CGT PVL, actrice dans la négociation de l'accord diversité groupe (deux de ses élus sont membres de la

commission de dialogue social du groupe) agit pour une mise en œuvre efficace et contrôlée dans l'entreprise des principes énoncés dans cet accord autant que dans le droit communautaire ainsi que français.

Tous les motifs discriminatoires doivent être combattus dans l'entreprise avec la même intensité, que la discrimination soit causée par le sexe, la situation de famille, l'origine sociale, l'origine nationale, l'origine ethnique et culturelle, les convictions religieuses, les opinions politiques ou idéologiques, l'activité syndicale, l'activité associative, l'activité mutualiste, la participation à la grève, les mœurs, l'apparence physique, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état de santé, le handicap et les caractéristiques génétiques.

Dans l'entreprise, seules doivent être prises en compte et reconnues les compétences des candidats et /ou des salariés.



Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'analyse des indicateurs du bilan social de l'entreprise démontrent clairement que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est loin d'être acquise dans notre entreprise.

Cantonnées majoritairement dans les classifications les plus basses de l'entreprise, quasiment exclues des postes de direction, les femmes de l'entreprise sont majoritairement victimes du fameux « plafond de verre ».

La CGT PVL entend poursuivre ses revendications en faveur d'une véritable égalité professionnelle et entend agir pour la mise en place d'une réelle mixité de l'ensemble des métiers. De nombreuses propositions ont d'ores et déjà été adressées à la Direction de l'entreprise pour améliorer la situation des femmes au sein de GPVL.



Celles-ci sont basées sur un vrai partage des temps sociaux : vie professionnelle et vie familiale, voire sociale au sein d'organisations de travail respectueuses des contraintes liées à la vie de famille et protégeant la santé morale et physique des salariées concernées.



Par ailleurs, la CGT PVL agit en soutien des salarié(e)s victimes de pressions managériales à fortiori si celles-ci revêtent un caractère sexiste. Elle entend, également, agir contre toutes les formes de harcèlement moral ou sexuel qui pourrait être constaté au sein de l'entreprise.

LE DÉTAIL QUI TUE

Un salaire correspondant aux besoins et à un véritable déroulement de carrière :

Le salaire doit être la juste rémunération de la force de travail garantissant les moyens nécessaires à l'existence de chaque salarié dans les conditions d'aujourd'hui, en dehors de tout autre élément de rémunération (intéressement, rémunération variable).

Le salaire doit assurer une véritable garantie et reconnaissance des qualifications et des compétences des salariés. Par lui et lui seul le salarié doit pouvoir constater l'élévation de son niveau de vie.

Pour la CGT PVL chaque salarié doit au minimum avoir obtenu le doublement de son salaire d'embauche (à valeur monétaire constante) au bout d'une carrière professionnelle normale hors action de formation et promotion particulière.



En période de crise économique, l'augmentation généralisée des salaires constitue, assurément, un vecteur de croissance et de rééquilibrage économique incontournable. Or, comme le démontrent de nombreuses études nationales, le pouvoir d'achat des salariés français subit une baisse récurrente depuis plusieurs années.

Les médias et les politiques reconnaissent désormais que même les cadres sont victimes d'une baisse de leur niveau de vie. Dans notre entreprise, l'écart entre les dix rémunérations les plus élevées et les autres se creuse inexorablement.

Comment la CGT PVL pourrait elle accepter ce qui ne l'est, à l'évidence, pas ?

Les salaires doivent donc être rééquilibrés et augmentés de manière substantielle pour compenser la baisse de pouvoir d'achat constatée et garantir aux salariés des conditions de vie décente susceptible de répondre à leurs besoins légitimes.



Quant aux rémunérations à caractère aléatoire et variable, la CGT PVL, continuera à vouloir faire évoluer les accords existants en participant aux diverses négociations qui se tiendront dans l'entreprise et notamment au cours des négociations annuelles obligatoires. Elle sera, comme toujours force de propositions.

Pour autant, en ce qui concerne la rémunération variable des commerciaux, la CGT PVL considère qu'elle est, depuis longtemps, devenue un outil coercitif au service du management plus qu'un élément réel de motivation.



Pour les acteurs du réseau commercial, la rémunération variable n'est plus, et moins encore aujourd'hui, un revenu supplémentaire qui leur permet quelques extras, voire, la juste récompense d'un métier difficile. Elle est, le plus souvent, la compensation économique précaire face aux salaires trop bas ou stagnants pratiqués dans l'entreprise. Elle leur est devenue tout simplement indispensable !

Partout, la course à la rémunération variable, à l'atteinte de l'objectif, des objectifs, est un facteur de dégradation de la santé mentale et physique des acteurs du réseau. Utilisée comme un outil de management au sein d'une organisation commerciale qui individualise et culpabilise, la rémunération variable isole et met les individus en compétition les uns par rapport aux autres pour le seul bénéfice de l'employeur.



Combien de salariés en souffrance pour quelques uns qui performant temporairement ? Combien de salariés remis en cause dans leurs compétences et intégrité parce qu'inscrits en bas du tableau dans une campagne commerciale ? Combien de salariés menacés au nom d'une non atteinte d'objectifs imposés sans négociation possible ou juste prise en compte des réalités locales ?

Comment là encore la CGT PVL pourrait elle accepter ce qui ne l'est pas ?

Nombre de salariés en souffrance des réseaux commerciaux ont saisi la CGT PVL au cours du mandat qui s'achève. Pour notre syndicat, en aucun cas, un système de rémunération variable ne doit pallier à l'insuffisance du salaire. Si elle existe, la rémunération variable doit être un plus, un élément de motivation et être source de valorisation comme de reconnaissance de l'individu.

Aujourd'hui, les divers protocoles unilatéraux mis en place par la Direction de l'entreprise sont aux antipodes de ce que la CGT PVL revendique. Mais la résignation ne fait pas partie du vocabulaire de notre organisation qui, au cours des négociations à venir sur les rémunérations collectives abordera ce dossier.

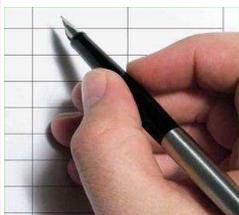


Pour ce qui est de l'intéressement, la CGT a rejeté par les moyens mis à sa disposition par le

droit, un projet d'accord, qui outre, une répartition encore plus inégalitaire entre les salariés, intégrait dans son mode de calcul des critères de performance. Elle n'a pas signé non plus l'accord actuellement en vigueur. Pourquoi ?

Simplement parce qu'il ne permet pas une distribution forfaitaire de l'enveloppe entre tous les salariés, et tend de ce fait à signifier que les salariés les mieux payés participent plus que les autres à la réalisation du résultat.

Ceux-là même qui l'ont signé soutiennent ce raisonnement mais se cachent derrière la bouffée d'oxygène monétaire et éphémère qu'il procure aux salariés. Là encore, nous contestons et considérons que cette petite bouffée devrait être distribuée équitablement entre tous...



Reconnaissance de la formation initiale et de la qualification :

La qualification du salarié doit être reconnue et rémunérée.

Celle-ci s'acquiert par l'obtention d'un diplôme professionnel, par l'expérience ou par la validation des acquis professionnels.

Aujourd'hui, si les qualifications sont largement exploitées par les employeurs, elles ne sont pas rémunérées à leur juste valeur.

Plusieurs constats s'imposent : les jeunes rentrent dans l'entreprise avec des niveaux de qualification très supérieurs à l'emploi qu'ils occupent.

Des salariés rentrés dans l'entreprise depuis de nombreuses années, stagnent dans leur classe, avec un toujours plus faible espoir d'évolution ou de promotion.

La grille des qualification tend à se tasser et les périodes d'accès aux classes supérieures tendent à se rallonger, notamment par la création des postes d'accédants, qui mettent des conditions de performance à l'accession dans la véritable classe du poste occupé. Notons, au passage et bien que nous soyons les seuls à le rappeler, que cette création est parfaitement contraire à la classification nationale.

Considérant depuis l'origine, que la classification nationale est déjà fort contestable en ce sens qu'elle vise à classer les postes et non les individus, la CGT PVL ne saurait cautionner des mesures qui viennent creuser plus encore ses failles et défauts.

Ainsi, la CGT PVL considère que :

-Plus aucun salarié ne doit être positionné en classe 1. Les exigences, contraintes et responsabilités liées aux métiers pratiqués aujourd'hui dans l'entreprise (y compris dans les services logistiques, courriers ou archives) correspondent, à minima à la classe 2 de la grille de qualification nationale.

-Les salariés doivent être positionnés directement dans la classe du poste occupé.

-Une harmonisation des classifications « par le haut » de l'ensemble des métiers. Dans l'ancien périmètre GLB, les salariés avaient été globalement positionnés dans des classes inférieures à celles de la classification nationale, alors que les salariés du périmètre PIDF bénéficiaient des classe ad hoc, une injustice qui dure, malgré la fusion et que la CGT PVL ne peut cautionner !



Accès à la formation professionnelle tout au long de la vie :

La formation professionnelle doit être accessible à tous, quelque soit l'âge, la qualification, le poste occupé et la formation initiale.

Vecteur d'enrichissement personnel et élément incontournable d'une bonne gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, le bilan de formation professionnelle de l'entreprise, devrait comporter un plus grand nombre d'actions à visées qualifiantes ou diplômantes lorsque le salarié en émet le souhait.

A ce jour, force est de constater que les formations proposées sont pour la grande majorité des salariés des modules nécessaires à la tenue des postes. A contrario, trop peu permettent l'acquisition de compétences supplémentaires favorisant la promotion et/ou la mobilité fonctionnelle des salariés.

A ce titre, la CGT PVL, dans ses revendications relatives à la GPEC a proposé la création de passerelles inter métiers, avec des cursus de formation adaptés. Plusieurs motivations à cela : la pérennité des bassins d'emploi, la promotion des salariés, la gestion des fins de carrières.

Parmi ces propositions, figurait le passeport formation. C'est, malgré nos efforts, la seule des revendications GPEC de la CGT PVL désormais disponible sous Cassiopée.



Temps de travail respectueux de la santé et de la vie privée :

Les progrès techniques et l'accroissement sans précédent de la productivité des entreprises française auraient dû permettre de réduire l'intensité du travail et sa durée, d'en modifier le contenu et de permettre à chacun de concilier vie professionnelle avec vie privée.



Or, sur GPVL, comme ailleurs, des organisations et des horaires de travail peu respectueux de la bonne articulation des différents temps sociaux ont vu le jour grâce à la caution de certaines organisations syndicales.

Opposée à la dérèglementation du temps de travail et la mise en place des conventions de forfaits jours dans l'entreprise (notamment pour les non cadres), la CGT PVL est intervenue de multiples fois, au cours du mandat actuel pour faire respecter la législation en vigueur.

Compteurs bloqués, horaires subissant l'écrêtage, absence de contrôle des auto-déclaratifs, non paiement des heures supplémentaires et absence de prise en compte de la charge d'activité des salariés mis (souvent contre leur gré) sous convention de forfaits ont fait l'objet d'un recensement, d'un signalement aux inspections du travail et de courriers à la Direction Générale.

Il appartient à l'entreprise de faire respecter le temps de travail. Elle a l'obligation légale de donner les moyens aux salariés de remplir les missions qui leur sont confiées dans les durées légales ou conventionnelles en vigueur.

La CGT PVL a toujours fait du temps de travail et du respect de la vie privée, une priorité d'actions qu'elle entend perpétuer.

Pour la CGT PVL, chaque salarié (y compris dans l'encadrement) doit pouvoir maîtriser son temps de travail et préserver sa vie personnelle. Il doit pouvoir choisir librement de travailler à temps plein ou à temps partiel. A ce titre, des formes de temps partiel adaptées aux rythmes scolaires doivent, notamment, être négociées et mis en place dans l'entreprise.



De plus, toutes périodes pendant lesquelles le salarié ne peut vaquer librement à ses occupations devraient être considérées comme des périodes de travail effectif. Bien des salariés itinérants ou régulièrement en déplacement verraient alors leur vie changer, leur stress diminuer et leur santé s'améliorer.

L'avenant à l'accord régissant l'aménagement du temps de travail et autorisant l'entreprise à proposer des conventions de forfaits en jours aux non cadres devrait à no-

tre sens être dénoncé par les organisations syndicales qui l'ont signé, tant il a concouru à la dégradation des conditions de travail des salariés concernés sans offrir, en outre, une compensation économique digne de ce nom.

Chacun, en la matière, agira selon ses priorités et son sens des responsabilités...

Liberté d'intervenir, de s'exprimer et d'alerter :



Acteurs en premier titre de la vie de l'entreprise, les salariés doivent bénéficier d'une possibilité de s'exprimer et d'intervenir sur l'ensemble des domaines touchant à leur activité, ainsi que sur l'organisation du travail.

Le droit d'expression des salariés est prévu par le Code du Travail et fait partie intégrante de l'accord portant sur le statut du personnel de GPVL. Or, jamais les dispositions de cet accord relatives à ce droit n'avaient été mises en œuvre dans l'entreprise jusqu'à ce que la CGT PVL, adresse un courrier à la Direction Général lui demandant de respecter la loi et ses engagements.

Ainsi, pour la première fois il y a quelques mois, l'ensemble des salariés de l'entreprise a été convié à des réunions intitulées « droit d'expression des salariés ».

Même si les retombées de ces réunions, du fait de l'employeur, sont parfois discrètes ou tardent à montrer des résultats tangibles, elles constituent le seul moment, le seul lieu où chacun peut s'exprimer librement à l'abri de toute sanction. C'est donc là un droit essentiel que la CGT PVL entend bien faire vivre dans cette entreprise.

De même, la CGT PVL entend, avec votre participation et votre appui, rendre l'entreprise plus réactive à vos attentes et besoins exprimés lors de ces réunions.

Instauration d'un droit de refus pour les cadres « encadrants » :



Soumis à la pression managériale et au seul droit d'appliquer des ordres, contraints de travailler bien au delà des limites légales ou conventionnelles, les cadres évoluent dans un état de stress croissant. Lien indispensable entre les équipes et

les différentes directions, chargés de faire appliquer, sans en être à l'origine, la stratégie et la politique de l'entreprise, ils sont de plus en plus en proie à des « cas de conscience » qui les minent et altèrent leur santé.



Outre le fait que les cadres de proximité devraient être beaucoup plus activement associés à l'élaboration des projets et notamment des projets de réorganisations. Ils devraient pourvoir en outre bénéficier d'un droit de refus, non passible de sanction. Selon la CGT PVL chaque cadre devrait avoir la possibilité de refuser la mise en œuvre de directives de la Direction portant atteinte à l'intégrité, à la santé mentale ou physique du personnel dont ils ont la responsabilité ou étant contraire à l'éthique professionnelle.

Au-delà de l'aspect spécifique que peut revêtir le droit de refus dans la situation de l'encadrement d'une équipe, la CGT PVL, considère que, pour les mêmes raisons, chaque salarié devraient disposer du droit de refuser de s'acquitter d'une tâche qui lui est imposée.

Cette revendication trouve son corollaire dans l'ensemble des textes relatifs notamment à la lutte contre les discriminations et le harcèlement au travail.



Lutte contre le stress, les risques psychosociaux, les troubles musculo-squelettiques :

Si dans notre entreprise il est rare qu'un salarié soit en situation de « danger grave et imminent », il y sévit, pourtant, des maux plus pernicieux et tout aussi destructeurs.

Ces maux se nomment stress, risques psychosociaux, ou troubles musculo-squelettiques. Directement liés aux organisations du travail et/ou au matériel, ils sont l'objet de toutes les attentions des représentants de la CGT PVL

En partenariat avec des cabinets d'expertise indépendants, et bien évidemment avec la médecine du travail, les CHSCT à majorité CGT (comité d'hygiène et de sécurité au travail) ont diligenté des expertises en conditions de travail, étudié l'ergonomie des postes et vérifié la bonne adéquation du matériel proposé avec les tâches à accomplir.



De préconisations en actions, ils ont très fréquemment fait évoluer les projets initiaux de la Direction ou permis à des salariés en souffrance d'user de leur droit de retrait.

Si leur activité est souvent discrète, elle n'en reste pas moins efficace, reconnue et surtout nécessaire.

Un nouvel outil vient de leur être attribué : l'extension de l'accord national interprofessionnel sur le stress. Cet accord désormais applicable dans l'ensemble des entreprises, oblige les employeurs à agir dès qu'une situation de stress est détectée dans l'entreprise.

La CGT PVL entend faire respecter dans notre entreprise le contenu novateur d'un accord qui nous concerne tous.



Droit au logement :

Ce droit fondamental doit trouver une application concrète dans l'entreprise.

Si aujourd'hui, les salariés bénéficient d'un financement régit par un accord d'entreprise dont les termes ont fait l'objet de multiples propositions d'amélioration de la part des élus de la CGT PVL,

beaucoup reste à faire pour mettre cet accord en phase avec les difficultés réelles rencontrées par les salariés en matière de logement.

Ainsi, et considérant que le budget alloué par l'entreprise n'a pas été totalement distribué, la CGT PVL propose l'extension des travaux subventionnés.

D'autre part, compte tenu du rajeunissement de la population salariée de l'entreprise et de l'extension du pôle parisien, la CGT PVL entend agir pour l'instauration d'un plus juste équilibre entre les dispositions relatives à l'accession à la propriété et logement locatif.

Accès à la culture, aux activités sportives, aux vacances, à l'éducation :



Dans une société en crise, où le pouvoir d'achat est en baisse constante, où se soigner, se vêtir, se loger, ou parfois même se nourrir deviennent un

luxe, la CGT PVL estime qu'un effort particulier doit être



fait, dans la gestion de la dotation du Comité d'entreprise pour favoriser l'accès de tous à la culture, aux activités sportives, aux vacances et à l'éducation.

Ainsi, la plupart des subventions aujourd'hui proposées par le comité d'entreprise doivent être reconduites, voire améliorées.

La proposition mixte subvention/chèques vacances que la CGT PVL plébiscitait en début de mandat connaît un franc succès et de plus en plus de salariés, de toutes catégories partent en vacances en bénéficiant de cette aide.

Si un poste budgétaire devait être revu à la hausse pour le prochain mandat, ce serait bien celui-là, tant parce qu'il touche un très grand nombre de salariés, que parce qu'il répond à un véritable besoin.

L'accès au sport et à la culture reste également pour nous une priorité. Chaque salarié doit pouvoir disposer, pour lui comme pour sa famille de prestations de qualité ou de subventions suffisantes pour permettre la participation à au moins, une activité sportive ou culturelle.



Quant à l'éducation, si nous déplorons l'iniquité qui s'installe en la matière sur le territoire français et si nous considérons que la prise en charge de l'éducation appartient plus aux pouvoirs publics qu'aux Comités d'entreprise, nous estimons que la subvention allouée doit être maintenue, adaptée aux réalités et notamment en terme d'aide à la rentrée scolaire.

Comme toujours, la CGT PVL, se positionnera en faveur du maintien des commissions décentralisées. Proches des salariés et génératrices d'esprit de communauté, elles permettent aussi le maintien d'activités en local, au sein des régions et départements.

Et puis, parce que les notions de justice et d'équité sont, pour nous, des incontournables, nous réaffirmons que les subventions doivent être attribuées sans exclusion de classes ou de statut et doivent pouvoir créer de la justice sociale.



POURQUOI VOTER CGT PVL LE 12 NOVEMBRE 2009 ?

Ensemble sortons



la tête du sable !

Parce que vous souhaitez que cette entreprise vive dans le respect de ses salariés et de ses sociétaires.

Parce que pour vous le travail doit être un lieu de développement et d'épanouissement personnel et collectif.

Parce que vous considérez que cette entreprise doit vous donner les moyens d'assumer dignement votre métier.

Parce que vous demandez que les objectifs fixés par l'employeur soient justes, proportionnés, réalistes et réalisables.

Parce que vendre mieux est plus urgent sur le plan économique aujourd'hui que de vendre plus.



**Est-ce que
j'ai une tête
de syndiquée ?**

AVEC LA CGT.PVL 
Plus fort partout
se syndiquer, c'est gagner

Syndicat CGT.PVL

Groupama Paris Val de Loire
161 Avenue Paul Vaillant Couturier
94250 GENTILLY
Téléphone : 01 49 85 49 60
Mail : syndicatcgt@groupama-pvl.fr
Mail Externe: cgtpvl@free.fr

POUR JOINDRE

**vos Délégués Syndicaux
CGT.PVL**

Nadia MASSON

01.49.12.29.39

Philippe GORET

06.84.77.97.04

Alain ASSELIN

02.32.06.64.61

Gilles REBOULEAU

06.88.63.11.56

Mathilde SABINO

01.49.12.29.50

Maria WEBER

01.49.12.29.33

**SOUTENIR, VOTER &
ADHERER A LA CGT.PVL!**

**PLUS QU'UN CHOIX,
UNE NECESSITE!**

**RETROUVEZ LA CGT
REGULIEREMENT
SUR L'INTRANET
ET SUR LE WEB !**

<http://cgtpvl.free.fr>

Parce qu'en tant que cadre ou en tant que salarié vous voulez être respecté dans vos prérogatives, dans vos compétences et votre humanité.

Parce que vous ne voulez plus être victime d'un système de gestion des salariés qui culpabilise et infantilise.

Parce que vous attendez d'un syndicat qu'il soit présent, actif, responsable et fort pour protéger vos intérêts, améliorer vos droits et encadrer positivement votre avenir social et économique dans l'entreprise.

Parce qu'un syndicat c'est pour vous des hommes et des femmes qui veulent construire une société plus juste sur le plan social et économique.

Parce que pour vous un syndicat ne doit pas être qu'une devanture d'auberge mais un lieu d'échange, de partage et d'actions communes construites au service des intérêts de tous.

Parce que les revendications et

le programme de la CGT.PVL ne retire rien à personne, n'oppose pas les salariés entre eux, n'exclue personne et ne peut que vous apporter de meilleures conditions de travail dans cette entreprise.

Parce que vous êtes conscient(e)s que pour faire aboutir ces revendications, il est nécessaire de soutenir, par votre vote, celles et ceux qui en seront les porteurs auprès de la Direction.

Parce ce que vous savez qu'une CGT forte c'est la garantie d'un véritable contre pouvoir responsable et compétant dans cette entreprise.

Parce que vous savez que sans une CGT forte et représentative en nombre de voix et en nombre d'élu(e)s est un risque supplémentaire sur notre avenir social.

Parce que vous savez que vous pouvez compter sur nous et que grâce à votre large soutien électoral nous serons tous demain plus forts devant l'arbitraire et les injustices !



**VOTER CGT.PVL
Car demain se gagne
Aujourd'hui !**