

BIEN TRAVAILLER NE SIGNIFIE PAS AUGMENTATION

Bienvenue dans le nouveau bulletin de la CGT G2S.

Vous y trouverez une information engagée, aux valeurs humanistes.

En toute conscience, vous pensez avoir bien travaillé cette année. Vous avez rempli vos missions premières, celles pour lesquelles vous avez été embauché. De plus, vous avez réalisé vos objectifs de l'année, malgré les contraintes de temps, d'outils. Vous estimez mériter une augmentation.

Hélas, votre N+1 va vous expliquer que non, ce n'est pas possible... Il ne vous dira pas qu'il ne dispose que d'une enveloppe limitée à répartir sur l'ensemble de l'équipe. Même s'il pense que chaque personne de l'équipe mérite une augmentation, votre responsable ne pourra pas la donner à tous. Ceci est la preuve que le bon travail est décorrélé des augmentations individuelles.

Actuellement, les organisations syndicales participent aux « Négociations Annuelles Obligatoires » qui portent en majeure sur les augmentations collectives.

G2S et GSA ont la particularité d'appartenir à la fois à l'UDSG (avec les caisses régionales) et à l'UES (avec le monde GAN). Lors de la première réunion UDSG, la direction a annoncé que cette année encore, il n'y aurait pas d'augmentation



collective... hormis à la marge, pour les salaires minimum de fonction (soit une augmentation de 0,7% pour 10% de la population).

Donc, pas d'augmentation individuelle, pas d'augmentation collective. La direction générale indiquera comme l'année dernière qu'il reste l'intéressement... vous savez cette loterie basée sur des indicateurs aléatoires, où les plus forts salaires gagnent à tous les coups (l'intéressement est basé à 50% sur les salaires).

Pendant ce temps là, M. Martel, DG de Groupama, a estimé que lui aussi avait bien travaillé. Sûrement... mais lui va toucher ... Au-delà du montant, ce qui nous choque, c'est la mécanique de la prime de M. Martel qui est basée sur la baisse des frais généraux, où les salaires tiennent une place très importante.

Mais ce qui nous importe en premier lieu, c'est que le Groupe aille mieux. Nous avons largement contribué au redressement du Groupe qui a failli disparaître par la faute de ses dirigeants. Nous avons fait notre part comme M. Martel a fait la sienne. Comme lui, nous voulons percevoir les fruits de nos efforts.

La CGT demande que les augmentations collectives 2017 soient au minimum de 2,85%, ce qui correspond au niveau de l'inflation depuis le moment où la direction a décidé « d'attribuer » 0% d'augmentations collectives.

SOMMAIRE :

- Rien, c'est ce que « propose » la direction en matière d'augmentations collectives.
- Campus : derrière ce titre jeune et dynamique, à quoi s'attendre ?
- L'accord de génération, des avancées
- Morangis, où en est-on ?
- Le CICE, utilité réduite selon un organisme officiel
- Vive la sécurité sociale universelle



CAMPUS DE NANTERRE : VERS QUEL AVENIR ?

A l'heure où nous écrivons ces lignes, la direction n'a donné aucune autre information aux instances que celles diffusées dans sa plaquette publicitaire où on parle d'être « plus proches, pour un esprit d'entreprise plus collaboratif, dans des espaces de travail adaptés au monde moderne ».

Il s'agit de regrouper tous les salariés de Michelet, Marne et Montreuil ainsi que tout ou partie des salariés des autres implantations françaises (Piazza, Diamant, Astorg et Malesherbes) entre 2017 et 2021. 3 200 personnes sont concernées.

A nos questions multiples, il nous a été répondu le plus souvent « c'est trop tôt » « on ne sait pas encore », « nous sommes dans la première série de consultations, il faut attendre la deuxième ».

A la CGT, nous demandons que les salariés de Noisy qui ne peuvent pas venir à Nanterre puissent rester sur Piazza. Nous devons rester vigilant concernant les salariés qui viendront sur le campus : télétravail, coworking, adaptations du temps de travail, dédommagement des coûts de transport. sont des propositions que nous portons.

La difficulté est de savoir où porter ces revendications ? La direction générale a refusé d'ouvrir une négociation sur le sujet. La déclinaison concrète sera vue dans la deuxième série de consultation (CCE / instance de coordination



Dans la plaquette, il est surtout question de l'environnement du campus (spectacles à l'Arena, RER en 2024...). Quid des conditions de travail ?

CHSCT / CHSCT / CE). La direction acceptera t-elle de négocier dans des instances prévues au départ pour être « seulement » consultées ?

Au-delà du lieu de travail, nos interrogations portent sur deux points majeurs :

Quelles seront les conditions de travail ?

Nous pensons que la direction envisage une

sorte de « hub agile » géant, ce qui veut dire des opens space couplés à des espaces de repli, de réunion et de convivialité. Certes, avec de beaux bureaux réglables en hauteur, où nous pourrions travailler debout / assis. Mais aurons-nous encore chacun un bureau ? Beaucoup d'entreprises expérimentent le « flex office » comme la BNP, la société générale. Est-ce que Groupama cédera aux sirènes de la mode qui ont l'avantage indéniable de faire baisser le coût du m2 par salarié ?

Autre question toute aussi importante : que cache la notion de « synergie métier » ?

Si le campus nous permet de nous rapprocher des MOA, de travailler au plus près des utilisateurs avec un vrai mode agile, nous nous en réjouissons d'avance.

Nous espérons que la synergie métier ne soit pas la recherche de qui fait le même métier, de rapprocher ces personnes en un même lieu, puis de décréter qu'il y a lieu d'optimiser le nombre de ces salariés. On a déjà vu cela, non ? Rappelez-vous le CSP-Paie.

Ce projet est suivi de très près par la direction générale du groupe. Nous souhaitons qu'elle montre son engagement auprès des salariés, au-delà des plaquettes publicitaires et des éléments de langage en ne dégradant pas les conditions de vie et de travail des salariés. Pour cela, il faudra qu'elle puisse entendre et accepter nos propositions.

Eléments de langage

La direction a donné à tous les managers un kit d'éléments de langage. Un exemple ? Il faut éviter « La comparaison négative d'un immeuble par rapport à l'autre et notamment « West Park 4, c'est moche ! »

**Campus ?
Cela fait jeune,
dynamique...
Mais quelle
réalité il va
recouvrir ?**

ACCORD DE GÉNÉRATION A G2S

Les organisations syndicales ont été invitées à renégocier l'accord de génération.

Par rapport au précédent accord, la direction réaffirme sa volonté d'embaucher des jeunes et de maintenir dans l'emploi dans des conditions optimum les seniors. Ainsi, elle se fixe comme objectif de recruter en contrat à durée indéterminée 40 % de jeunes salariés âgés de 30 ans ou moins sur le total des embauches à durée indéterminée effectuées pendant la durée de l'accord. Elle affirme sa volonté de favoriser l'intégration de jeunes stagiaires n'ayant pas eu accès aux dispositifs de formation de l'enseignement supérieur, au travers notamment de partenariats avec des organismes de formation ou des associations favorisant la diversité et l'accès à l'emploi des jeunes. Par ailleurs, l'entreprise s'engage à « étudier **notamment** à la demande de la médecine du travail toute mise en place de télétravail concernant un salarié senior « (donc, en dehors de la médecine travail, le salarié de plus de 56 ans pourrait avoir accès au télétravail partiel ou au coworking, ce qui est important pour les parisiens).

Notre demande de compenser l'écart de cotisations dans le cadre d'un départ à la

retraite progressive n'a pas été retenue.

Autre point, les salariés bénéficieront d'un abondement de 5% des jours CET utilisés pour leur congé de fin de carrière. Le produit de l'abondement sera arrondi à l'entier supérieur et plafonné à 13 jours.

La CGT a signé cet accord.

Négociations 2017

L'an prochain, nous renégocierons notre prévoyance. La direction affirme sa volonté de maintenir à un haut niveau nos différentes couvertures (santé...). La question est notre environnement légal (contrats « responsables ») et assurantiel (nous n'avons pas d'autre choix que de nous assurer à GPVL). Notre prochain contrat débutera en janvier 2018.

Autre négociation en 2017 : la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Nous savons que dans dix ans, beaucoup d'entre nous travaillerons sur un autre poste que celui où il travaille aujourd'hui ou que nos métiers auront fortement évolués. De plus, nombre d'entre nous souhaite une évolution professionnelle. C'est dire que cette négociation sera importante, autant pour l'entreprise que pour les salariés.



Objectif de la direction G2S :
40% des embauchés auront moins de 30 ans.

MORANGIS ? OÙ EN SOMMES-NOUS ?

La direction a décidé de fermer le site de Morangis où étaient implantés : un atelier de numérisation, les activités archives, stock et masterisation.

Concernant la numérisation, à peu près 40% des plis ont été redéployés sur Vaise et Mordelles. De très nombreux prestataires sont arrivés à Vaise, d'autres vont arriver à Mordelles.

Concernant les archives, elles sont en cours de transfert vers le prestataire Iroun Mountain situé à Trappes et à Louailles. Ce transfert se finira fin mars 2017.

Concernant la masterisation, il est prévu la fin des travaux nécessaires à son installation à Diamant à mi-décembre.

Concernant la gestion du stock, il est prévue qu'elle soit sous traitée à SCC à fin janvier 2017. En attendant, des lots d'ordinateurs ont été détruits massivement afin d'épurer le stock.

Et les salariés ?

37 salariés étaient concernés par la fermeture du site de Morangis. A la date de début septembre, 23 salariés avaient accepté un reclassement. 14 salariés n'étaient pas repositionnés sur les postes précédemment ouverts. Ils sont en phase de proposition individuelle de reclassement.

La CGT s'inquiète des postes de reclassement sur l'Est parisien. Comme les autres, les salariés venant de Morangis risquent d'être concernés à terme par le départ vers Nanterre. Par ailleurs, la CGT a eu l'occasion d'exprimer ses réserves sur la qualité de certains postes proposés (casage..).

La CGT reste persuadée qu'il aurait été possible de garder plus d'activités en interne, notamment les archives vivantes, la gestion du stock et un atelier de numérisation sur Piazza.

Retrouvez-nous sur le web:
<http://www.cgtagroupama.fr/>

CGT GROUPAMA SUPPORTS ET SERVICES

Téléphone : 01 70 94 26 95
Messagerie :
g2s.syndicat-CGT@groupama.com



Zut, j'ai oublié
de me syndiquer !



Les élus, mandatés CGT G2S

La Défense

Thierry Duvernay - Norbert Amouyal
Alexandre Godard - Christophe Larpenteur

Balma :

William DE SMET

Bourges

Genevieve Lamotte—Didier Martinet

Bordeaux :

Dominique Delsol

Castelnau :

Eric Vrain—Stephane Laurent

Chauray

Herve Leroy—Jerome Vergne

Ecully

Franck Malloggi

Lille :

Frederic Barbe — Philippe Vasseur

Mordelles

Nicolas NEDELLEC - Alain Château

Noisy :

Joelle Laignaud - Corinne Moulin

IL N'Y A PAS D'ARGENT ! VRAIMENT ?

La France fait partie des pays les plus riches de la planète. La question est de savoir à quoi le budget de l'Etat est employé. Ainsi, regardons comment le CICE a été utilisé en France.

Selon les conclusions du dernier rapport du Comité de suivi du CICE (Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi) piloté par France Stratégie, (organisme gouvernemental) le dispositif a permis d'améliorer sensiblement le taux de marge des entreprises (de 29,7 % en 2014 à 32 % attendus en 2017) et "probablement" permis de créer ou

sauvegarder entre 50.000 et 100.000 emplois en 2013 et 2014. L'exécutif tablait à terme sur la création de 200.000 emplois grâce au CICE... Par ailleurs, le CICE n'a pas eu d'impact de court terme sur l'investissement, la recherche-développement et les exportations. Depuis 2013 les entreprises ont effectivement touché 27,6 milliards d'euros. Soit un coût entre 276 000 à 552 000 euros par emploi créé ou sauvé !!!!

Le CICE de Groupama s'élève à 29 millions en 2015. ... Combien de salariés en moins sur la même période ?

ADIEU LA CMU, VIVE LE PUMA (PROTECTION UNIVERSELLE MALADIE) !

Le 1er janvier 2016, la protection universelle maladie est entrée en application. Cette réforme garantit à toute personne qui travaille ou réside en France de manière stable et régulière, un droit à la prise en charge de ses frais de santé à titre personnel et de manière continue tout au long de la vie.

Le dispositif de la CMU de base n'a plus de raison d'être et est donc supprimé. La réforme s'accompagne ainsi de nouvelles modalités de contrôle adaptées, en particulier pour identifier les personnes ayant quitté le territoire.

La suppression progressive du statut d'ayant droit

La protection universelle maladie prévoit que toutes les personnes majeures sans activité professionnelle ont droit à la prise en charge de leurs frais de santé à titre personnel, dès lors qu'elles résident en France de manière stable et régulière. Elles n'ont plus besoin d'être rattachées à un assuré ouvrant droit. Ainsi, pour les 18 ans et plus, la notion d'ayant droit disparaît. Seuls les mineurs continuent d'avoir le statut d'ayant droit.

En pratique, avec la réforme, toute personne majeure est assurée à titre individuel dès sa majorité (ou dès 16 ans à sa demande). Elle pourra choisir de percevoir ses remboursements sur son propre compte bancaire,

recevoir son propre décompte de remboursement et disposer de son propre compte ameli, ce qui garantit une meilleure confidentialité des informations sur les frais de santé pris en charge.

Pour en savoir plus : <http://www.ameli.fr/assures/droits-et-demarches/la-protection-universelle->

Croyez-vous que le monde d'hier sera celui de demain ?

Pensez-vous que les patrons auraient spontanément mis en place l'assurance maladie, les pensions retraites, l'assurance chômage ?

Comprenez-vous que les salariés sont sans protection s'ils ne s'organisent pas.

La force des salariés, c'est leurs syndicats.

La force des syndicats, c'est les salariés.

Syndiquez-vous !