

Chaque salarié de GGVIÉ, GAN assurances, Gan Prévoyance, Gan Patrioïne, G2S, GSA, GES, GPJ de la région parisienne se pose des questions sur le projet de déménagement. Voici quelques réflexions de votre CGT.

PROPOSITIONS DE LA CGT À LA DIRECTION

Quels sont les changements pour ma vie professionnels et ma vie privée ? Telle est la question que se posent légitimement les salariés des sites de Diamant, Michelet, Marne, Montreuil, Piazza et Astorg au regard du projet majeur « Groupama Campus ». A la CGT, nous adoptons une ligne fidèle à nos convictions :

Défendre les droits de chacun des salariés

Pour cela, nous menons un travail d'envergure de recensements des situations individuelles des salariés, de leurs craintes et de leurs idées en vue de forger le socle de revendications des salariés. Nous vous livrons aujourd'hui les premières demandes que vous nous avez communiquées.

- Créer le co-working sur le site de Piazza ;
- Recourir à la semaine de 4 jours ;
- Développer le temps partiel à 80% / 90% ;
- Installer le télétravail ;
- Définir un plan d'actions concrets « Qualité de vie au travail » ;
- Obtenir le versement d'une prime exceptionnelle dont le montant reste à définir ;
- Garantir notre pouvoir d'achat : une dépense

supplémentaire liée au déménagement égale une indemnisation de la part de l'employeur, notamment en ce qui concerne les frais de garde des enfants, et d'assistance auprès des parents âgés ;

- Créer des places de crèches sur le site de Nanterre ;
- Négocier un reste à charge accessible pour le prix des repas des salariés du Campus ;
- Intégration dans le salaire du différentiel de 50% du coût de la carte Navigo (les autres 50% étant remboursés comme aujourd'hui). La CGT est la seule organisation à avoir demandé l'ouverture de négociations concernant les mesures d'accompagnement de ce déménagement, demande refusée par la direction.

Cette plate-forme revendicative est la vôtre. Contactez dès maintenant ou lors des Assemblées Générales, l'un de vos élus CGT pour enrichir le socle des revendications !

Salutations syndicales,

SOMMAIRE :

- Propositions de la CGT
- Les mesures d'accompagnement de la direction
- Groupama Campus point à l'horizon
- Le transport, point sensible
- Paroles de salariés de Noisy

LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA DIRECTION

Nous vous laissons juge des mesures de la direction. La CGT, quant à elle, les trouve insuffisantes.

Accompagnement de la modification du lieu de travail : prime PONCTUELLE BRUTE de 190 euros pour les salariés se déplaçant de Noisy et Montreuil à Nanterre et de 100 euros pour les salariés se déplaçant de Michelet/ Diamant / Astorg à Nanterre. En cas d'augmentation du temps de trajet d'au moins une heure par jour (ou 30 mn si le trajet était déjà au minimum de 2h30 par jour) : versement d'une prime ponctuelle exceptionnelle égale à 323 euros.

Prise en charge du différentiel en cas d'augmentation de la tarification du titre de transport, et ce pendant 18 mois.

Les mesures « parking/péage/covoiturage » sont limitées à 18 mois : place de parking à Noisy ou

proche d'une gare RER, prise en charge du surcoût des frais de péage, organisation de covoiturage.

Les mesures de frais de garde sont limitées à 1 an. La direction étudiera la réservation de berceaux en crèche inter-entreprises.

Elle réfléchira à l'ouverture de négociations sur le télétravail. Elle créera un business center à Piazza et un autre dans le campus, sans préciser qui en bénéficiera.

Elle étudiera des mesures adaptées aux femmes enceintes et personnes handicapées.

Il y a également les mesures en cas de changement de résidence.

OYEZ, OYEZ, BRAVE GENS, GROUPAMA CAMPUS POINT À L'HORIZON

Des consignes de stricte confidentialité ont été données à tous ceux qui approchent le dossier mais la publicité est maximale.

3.200 collaborateurs déplacés vers Nanterre ;

- 5 immeubles en location ;
- des déménagements qui s'étaleront de 2017 à 2020 ;
- un cadre motivant et des conditions de travail optimisées pour une nouvelle dynamique collective et collaboratrice.

Le ton est sarcastique mais derrière ces affichages, la réalité des faits n'est pas aussi idyllique.

Passons sur le désengagement immobilier motivé par les contraintes réglementaires de Solvabilité 2.

Passons sur les fermetures de sites, les déménagements qui s'expliquent avant tout par une pression phénoménale sur le nombre de salariés et la masse salariale, vue comme dernière variable d'ajustement.

Ayons une pensée particulière pour les collègues de G2S à Morangis subissant un PSE. Leur activité n'était pas aussi rentable que le prix du terrain sur lequel ils travaillaient, on leur a demandé de se trouver un nouvel avenir professionnel sur un site parisien, suite à la fermeture de leur site. Devront-ils redéménager ?

Thierry Martel, seul, ou presque, au neuvième étage de son château d'Astorg, pourra bientôt regarder au loin s'étendre Groupama Land, libre et détaché de toute attache immobilière : un rêve de décideur, à l'abri des contraintes matérielles, loin des besogneux, des empêcheurs de réorganiser en rond.

Aurait-on oublié que ce sont les femmes et les hommes du Groupe Groupama, en France et à l'étranger, qui font la solidité de ce groupe, contre vents et marées financières ?

Refaisons ensemble nos métiers, inventons en collaboration des solutions techniques innovantes qui apportent à nos clients des solutions concrètes.

Nous avons tous envie d'être associés à la définition de nos métiers, nous ne voulons pas être simplement informés.

Seul souci, on nous demande plus de subir que de réfléchir.

Dans les faits :



Ce qui nous est présenté dans la plaquette

- les études prévisionnelles sur les déplacements sont partielles et orientées.
- sur les 2.519 personnes habitant en Ile de France, **1.421 (56,4%)** subiront une augmentation de leur temps de trajet quotidien. Parlons de Qualité de Vie aux Travaux ! Et puis oups, la direction a oublié toutes celles et ceux qui résident en proche province dans leurs calculs.
- nous perdrons 10 % de surface de bureaux à l'arrivée.
- il est demandé à vos élus de donner très vite leur avis. Le planning est chargé vous dit-on.
- rien n'est esquissé, aucune garantie sur ce que seront nos métiers, nos emplois demain. Ayez confiance !
- pour les mesures d'accompagnement, l'individuel sera privilégié au collectif. Il y a tant à dire sur cette méthode qui pour le moment nous sépare au lieu de nous rassembler..

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

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 ! »



Ce qui ne l'est pas...

NOS CONDITIONS DE TRAVAIL

Le campus ? Si nous nous fions à la plaquette éditée par la direction, nous travaillerons dans des petits immeubles à taille humaine, nichés dans un espace verdoyant proche des commerces, des centres sportifs et culturels.

Pour autant, notre quotidien, ce sera un travail en open space dans des espaces plus petits. Les surfaces utilisées actuellement sont estimées à 61.239 m² et demain... à 55.943m².

L'astuce, pour faire tenir plus de monde dans moins de surface est de structurer l'espace autrement autour de la notion de Hub Agile. Il s'agit d'open spaces d'environ 25 personnes avec quelques espaces de repli, une salle de visio partagée, des espaces conviviaux (café, « place de village »...). Si le concept semble nouveau du fait des espaces conviviaux, le vrai sujet, c'est comment travaille t-on au sein d'un vaste open space ?

Avec le jeu des cloisonnettes et des cloisons mobiles, il sera possible que les collègues n'aient pas constamment le nez sur l'écran du voisin, préservant un semblant d'intimité. Un des risques majeurs est le bruit. Les cloisonnettes et les cloisons n'ont que très peu d'effets dessus, d'autant que l'on peut avoir tendance à parler plus fort pour couvrir le bruit ambiant. Certains salariés seront tentés d'utiliser des casques pour s'isoler, pour arriver à se concentrer. D'autres seront plus sujet à faire des erreurs dans leur travail. Et surtout, ils seront bien plus fatigués.

La direction nous a indiqué qu'elle n'envisageait pas de « flex office », ce système où le premier arrivé s'installe où il veut, le dernier arrivé, là où il peut ! On peut penser que c'est toutefois ce système qui sera retenu pour les « business center », sorte de

bureau de passage sur Piazza et sur le campus.

D'autres questions se posent : sur les grands open spaces, la gestion de la lumière, des climatisations sont toujours plus difficiles. Trop chaud ? Trop sombre ? Ces questions ne sont pas anecdotiques comme le savent les élus des CHSCT. Du fait de la densification, l'entreprise utilisera-t-elle le même mobilier ? Du nouveau ? Y aura-t-il le même nombre d'armoires ? Qui aura des bureaux individuels ? Tous les responsables ? Quelles seront les heures d'ouverture des bâtiments ?

Un autre point nous interroge : la « synergie métier » que veut développer la direction grâce au travail en mode « Agile ». La direction nous indique en être au début de ses réflexions. Si le Campus permet aux salariés de se rapprocher, de se connaître, de mieux travailler ensemble, la CGT s'en réjouit d'avance. Mais ce n'est pas le lieu qui définit le mode Agile, c'est l'organisation du travail. On peut être à trois cent kilomètres les uns des autres, et bien travailler ensemble, pour peu de s'être rencontré physiquement quelques fois. On peut être dans le bureau d'à côté, et travailler en mode hiérarchique, avec validation, survalidation et procédures lourdes et figées. C'est l'autonomie donnée à chaque salarié qui fait le mode Agile, pas le lieu de travail.

Nous espérons que la synergie métier, sous le prétexte de travailler mieux ensemble, ne soit l'objectif « d'optimiser » le nombre de salariés. On a déjà vu cela, non ? Rappelez-vous le CSP-Paie.

La CGT a identifié de nombreuses autres questions grâce à ses rencontres avec les salariés et elle continuera tout au long du projet à les poser à la direction et à vous tenir au courant.

LE TRANSPORT, POINT SENSIBLE

Conditions de transport dégradées pour 83% des répondants

Selon un sondage réalisé sur les sites parisiens auquel ont répondu 582 salariés en octobre 2016, 83% des répondants verront leurs conditions de transport dégradées, notamment avec les risques inhérents de la fameuse ligne du RER A (régularité des perturbations, voyage debout, tassé....) ..

Des modalités de transport complexifiées

Plus de 50% des répondants constatent des modalités de transport complexifiées, en particulier l'abandon de la voiture pour les transports en commun et l'ajout d'un ou plusieurs changements (bus, métro, tram, train),

Un allongement du temps de transport

4 répondants sur 5 subiront une augmentation de leur temps de transport. On peut d'ores et déjà estimer qu'ils seront dans les mêmes proportions plus fatigués, avec les risques inhérents à cette fatigue.

Temps de transport actuel	Ecart de transport estimé après le déménagement						ensemble
	Gain 30mn et +	Gain <30mn	Supplément <30mn	Supplément 30mn-1h	Supplément 1h-1h30	Supplément 1h30 et +	
<30mn	0,0%	0,9%	6,5%	43,7%	42,4%	6,5%	100,0%
30mn-1h	5,9%	11,3%	30,6%	25,8%	19,9%	6,5%	100,0%
1h-1h30	19,2%	18,3%	28,8%	13,5%	12,5%	7,7%	100,0%
>1h30	35,7%	19,0%	31,0%	4,8%	0,0%	9,5%	100,0%
ensemble	8,2%	8,9%	20,4%	29,3%	26,3%	6,9%	100,0%

Ce sondage décrédibilise la propagande de la Direction qui voudrait atténuer l'impact des transports en se focalisant sur une moyenne.

Pour la CGT, il est urgent de prendre en considération la situation de chacun des salariés et d'y apporter des solutions concrètes.

Sondage effectué sur les sites de Diamant, Michelet, Astorg, Marne, Piazza, Malesherbes. Retrouvez les résultats du sondage sur le site www.groupama.fr

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

PAROLES DE SALARIÉS DE NOISY

Salarié depuis plus de 32 ans dans le Groupe, avec deux enfants, j'ai une heure de trajet en voiture. Grâce à ce cela, j'ai réussi à concilier ma vie privée et professionnelle, j'ai un confort de vie qui m'a permis de m'investir dans la vie associative de ma commune. Demain avec le projet de réimplantation de l'employeur, je passerai à 3h de trajet, (voiture plus transports en commun), ce qui aura pour conséquence la dégradation de l'équilibre vie professionnelle/vie privée que j'avais organisé pendant ces années.

Quand pourrai-je dégager du temps pour moi ? Sachant que je devrais partir plus tôt de chez moi et rentrer plus tard !!!

Cela fait 26 ans que je travaille à Groupama, en moyenne mon temps de trajet est de 40 mn, avec de la souplesse, de la rapidité, de la flexibilité dans mes horaires et un confort personnel ce qui enlève tous stress. Demain ce temps de trajet sera plus du double (3h) avec beaucoup de stress, des conditions de transports entraînant plus de fatigue, de nervosité et moins de disponibilité.

J'occupe un poste dans l'entreprise depuis 25 ans, j'ai deux enfants, je suis à temps partiel 80 % avec un jour de repos fixe par semaine, je me rends au travail en voiture, mon temps de trajet actuel est de 50 mn, mon organisation me permettait de dégager un peu de temps personnel. Avec le projet de la direction, mon temps de trajet passe à 3h. Comment je vais pouvoir concilier ma vie professionnelle et ma vie privée ?

Je mets 10 mn à pieds pour venir travailler, c'est très agréable, car ma vie privée et professionnelle est équilibrée par le temps personnel qui m'est imparti et qui me permet de m'occuper de l'association des jeunes mamans dans ma commune et avoir un confort de vie. Avec l'allongement du temps de transport, dans des conditions désagréables, entraînant de la fatigue, du stress, je serai dans l'obligation de supprimer mes activités extra-professionnelles.



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

Plus fort partout
se syndiquer, c'est gagner



[Je me syndiques à la CGT]

Se syndiquer, c'est être plus fort.

Se syndiquer, c'est faire entendre sa voix dans l'entreprise.

Se syndiquer, c'est être acteur de sa vie.

**TRAVAILLER PLUS,
GAGNER MOINS
ET LOIN DE CHEZ SOI**

la cgt

ET QUOI ENCORE !

CODE DU CAPITAL