



GROUPAMA 2.0 ?

Les valeurs phares de l'entreprise (hiérarchie, tradition, administration) exprimées lors du Baromètre d'Opinions Groupe (BOG), semblent immuables, et détonnent avec la vision que Thierry MARTEL et ses consultants tentent de nous imposer, notamment à l'occasion du projet de déménagement à Nanterre. Ne leur en déplaise, mais à l'évidence, Groupama n'est pas encore Google. Cette réalité culturelle est ancrée dans les origines du groupe et penser qu'il suffit de déménager pour l'effacer est certainement illusoire. Jean AZEMA était lui aussi accompagné d'excellents consultants, avec le succès que l'on connaît.

Comme à son habitude, la direction a pris le temps d'analyser les résultats de ce baromètre avant de nous en restituer une synthèse. La problématique qu'elle doit gérer à cette occasion est connue car récurrente : comment enjoliver une expression générale de plus en plus déprimée. Avec le risque assumé d'accroître la frustration et le désarroi de ceux qui ont pris la peine de répondre.

Beaucoup d'entre vous ont dû être ainsi surpris d'apprendre que « **convaincus de la nécessité du changement, ils avaient exprimé une forte envie d'en être plus acteurs** » (dixit Thierry MARTEL). Devant un tel écart entre votre expression et ce qu'il en ressort dans les propos du DG, certains pourraient se décourager. A la CGT, nous ne renonçons pas et comme pour les précédentes éditions du BOG, nous vous proposerons nos constats et nos analyses. Mais il y a tellement à dire que bientôt nos 4 pages n'y suffiront plus.

Bonne lecture,



#SYNTAX ERROR BOG 2016: VOUS AVEZ ADRESSÉ UN MESSAGE QUE LA DIRECTION NE PEUT PAS LIRE

A l'occasion du BOG, un appel au boycott avait été émis au niveau de l'UES Groupama-Gan : il relayait en cela un état d'esprit affiché par de nombreux salariés. La participation à GSA n'était ainsi que de 54% à la fin initiale de la consultation. Elle n'est passée à 65% qu'après prolongation et moult relances électroniques.

Au final, la participation régresse de 5 points par rapport à 2014. De façon assez incompréhensible, cette baisse n'est pas prise en compte dans le calcul de l'engagement des salariés.

A la CGT GSA, nous avons également distribué un tract à destination des répondants pour éclairer certains enjeux du BOG. Merci à celles et ceux d'entre vous qui ont adhéré à ces propositions et ont permis, avec d'autres, d'afficher au travers de leurs réponses à 9 questions spécifiques un engagement en berne, mais aussi une fierté réaffirmée d'appartenance au groupe.

Un signal d'alerte a ainsi pu être émis, l'engagement des collaborateurs constituant un des axes du programme stratégique dévolu à la DRH Groupe. A GSA, il baisse de 8%, à 59%. (73% en 2010)

Les autres enseignements à retenir:

- ⇒ 1/3 des salariés pensent que la situation va en se dégradant.
- ⇒ **50% des managers de plus de 50 salariés et 53% des managers de plus de 10 salariés considèrent qu'ils n'ont pas les moyens d'effectuer correctement leur travail. Ils étaient respectivement 18% et 42% en 2014.**
- ⇒ la proportion de managers GSA qui doutent de la pertinence des orientations actuelles de Groupama augmente considérablement : elle est désormais de 42% pour les managers de 1 à 10 salariés, et de 21% pour les managers de plus de 10 salariés. Au niveau du groupe, ce sont 46% des salariés (chiffre stable) qui doutent de cette pertinence.
- ⇒ alors que la Qualité de Vie au Travail n'a jamais été aussi présente dans la communication de la direction, les conditions de travail ne satisfont plus que 58% des salariés GSA, en baisse de 11 points, ce qui laisse plus de 500 salariés insatisfaits sur le sujet...En prime, le DRH responsable de ces chiffres est désormais en charge du dossier Nanterre.

Comme indiqué plus haut, les valeurs symbolisant le plus l'entreprise évoluent peu. Il faut rappeler que les réponses sont faites à partir d'une liste fermée. Ce qui oriente forcément un peu le choix des salariés.

La direction de la communication a multiplié les propositions pour diluer ce trio de tête embarrassant : ainsi « agilité », « transparence », « bienveillance », « confiance », « collaboration » ont été ajoutés en 2016 : en vain, hiérarchie, tradition et administration culminent toujours à près de 50% quand transparence ne fait que 1%.

Ceci étant dit, les valeurs les moins plébiscitées sont également riches d'enseignement : agilité, esprit d'équipe, solidarité, convivialité sont très peu cités et trustent les dernières places du classement : **à l'aube de la révolution collaborative de Nanterre, cela interroge...**



NOUVEAUTÉ 2016 : Le Baromètre d'Opinions Géolocalisables

Si l'on vous écoute, la transparence serait la valeur qui caractérise le moins l'entreprise. Et les révélations que nous allons faire vont conforter ce constat. Vous ne le saviez certainement pas mais le lien qui vous permettait de répondre au BOG permettait également à IPSOS de connaître votre direction de rattachement. C'est la raison pour laquelle il n'était pas exportable.

IPSOS a ainsi pu fournir à la DRH des données certes anonymes mais regroupées par direction, dans la mesure où celles-ci regroupaient plus de 15 salariés et 60% de répondants.

Cela pose, à notre avis, trois problèmes :

- le premier est celui de la transparence : la direction aurait pu communiquer sur cette évolution, car la première question du BOG vous demandait (inutilement) votre entreprise d'origine et laissait penser au contraire que vous n'étiez pas identifiés,
- le deuxième, qui n'est pas le moindre, c'est que désormais la DRH, à l'aide d'un cabinet extérieur, revient vers les salariés de certaines directions pour les interroger sur leurs (mauvaises) réponses. Cela est quelque peu dérangent : vous n'avez pas nécessairement répondu au BOG pour être ensuite redevables d'explications. Procéder ainsi revient à ignorer certains codes ou certains traits culturels propres aux salariés de GSA, et sera certainement peu productif en termes d'enseignement.
- enfin, cette façon de faire peut entamer durablement la confiance que les salariés commençaient à accorder au BOG.

Sur une idée pas très originale de ses consultants, la direction générale vous présente sa dernière super production:

RENDEZ-VOUS Nanterre inconnue

Animation agile
et mise en scène :

YVES BONNIAU

À deux pas du RER, 3200 salariés vont découvrir un nouveau monde: ils vont devoir apprendre à travailler ensemble, à être flexibles, à être mobiles dans un environnement où tout évoluera, sauf leurs salaires. Ils étaient seniors et archaïques, ils vont devenir jeunes et connectés.

Projet Campus: ne restez pas sans réponse, contactez vos élus CGT

Secrétaire du CHSCT - 06 48 60 53 97 Membre du CHSCT - 01 49 31 37 49

Membre du CHSCT - 01 44 56 59 78 Membre du CHSCT - 01 49 31 27 89



Ça va mieux en le disant:

La lutte continue aussi contre le sida , informez-vous sur sida.info.services.org