



Le projet Nanterre avance. Des groupes de travail se réunissent déjà pour choisir la couleur du mobilier. C'est rassurant ! 😊

Par contre, pas d'atelier de prévu concernant le recueil de vos attentes en termes d'ergonomie (place et espace nécessaires, isolation phonique, ambiance thermique, archives). Vous êtes pourtant censés être les « acteurs du changement » mais pour l'instant, à ce niveau, cela ressemble plutôt

globalement à un emploi fictif ...

Les managers ont-ils pu exprimer des souhaits quant à l'aménagement collectif autres que ceux dictés par les restrictions de place ? Pas ceux avec lesquels nous avons pu échanger... Et que pensent-ils du télétravail, quand on sait que leur adhésion sera essentielle pour le développement de cette organisation du travail ? Ah ! La direction ne leur a pas encore demandé ? !

Très vite pourtant la direction va devoir rattacher les wagonnets, car septembre 2017, c'est demain.

Par ailleurs, la partie économique du projet nous semble très peu documentée : 3 chiffres seulement nous ont été communiqués :

- le montant de l'investissement consenti par les bailleurs : 50 Millions d'euros, on se doute que cela ne doit pas être des frais de cloisons ;-),
- le coût récurrent annuel du projet (36 Millions d'euros), durée des baux 9 ans selon la direction mais 12 ans dans la presse!
- et le gain annuel annoncé (2 Millions) sur le fonctionnement, chiffre qui en l'état nous laisse perplexes à la CGT, ou alors certaines économies nous ont été cachées ...

Aucun calcul, aucune autre donnée, aucune démonstration ne viennent conforter ces chiffres. Et la direction nous a fait comprendre qu'il faudra les admettre et s'en contenter. En même temps, on comprend que la direction ne veuille pas nécessairement indiquer le coût global des mesures d'accompagnement, ça ne ferait sans doute pas sérieux.

Bonne lecture.

Philippe DELAHAIS

Délégué du personnel CGT et membre du CHSCT GSA

# Si Nanterre nous était compté

## Partie 1 : les temps de trajet, par Pascale Rancillac

En octobre 2016, la direction avait mis en avant une augmentation moyenne de 6 minutes du temps de trajet pour les salariés de Marne devant bientôt se rendre à Nanterre. Des chiffres dont la véracité ne peut qu'être mise en doute quand on connaît la proportion de salariés habitant à proximité de Noisy le Grand, dans les départements du 93, 77, et du 94. Mais en l'absence d'expertise objective et indépendante (**puisque'elle a été refusée à ce stade par les élus CGC et CFTD de l'UES**), ces chiffres ont permis à la direction de s'en tenir au minimum quant aux mesures d'accompagnement.

Voilà les données que nous avons obtenues grâce à vos réponses au questionnaire de feu l'intersyndicale :

### EST (PIAZZA ET MARNE)

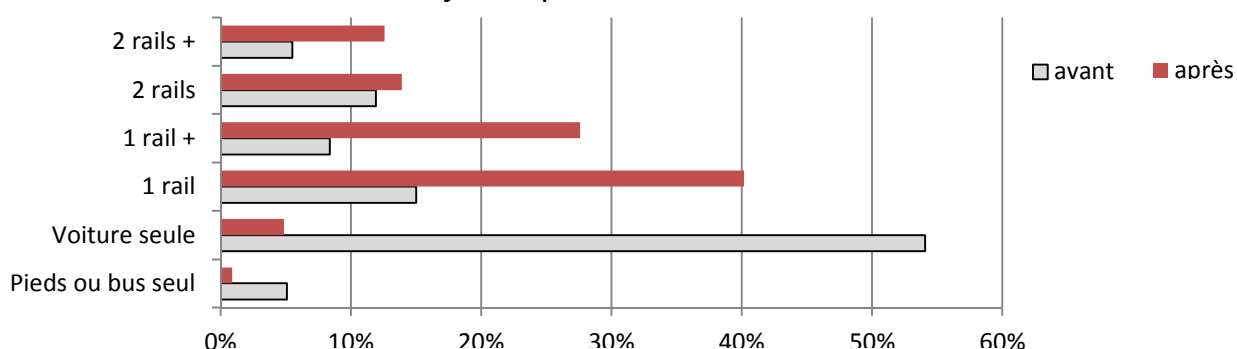
453 répondants

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%	0,0%	3,2%	45,0%	45,0%	6,9%	100,0%
30mn-1h	5,4%	10,9%	18,6%	31,8%	28,7%	4,7%	100,0%
1h-1h30	26,0%	18,2%	19,5%	14,3%	14,3%	7,8%	100,0%
>1h30	48,3%	20,7%	20,7%	0,0%	0,0%	10,3%	100,0%
<b>ensemble</b>	<b>9,1%</b>	<b>7,5%</b>	<b>11,5%</b>	<b>33,1%</b>	<b>32,2%</b>	<b>6,6%</b>	<b>100,0%</b>

**83 % des salariés perdront du temps et 17 % en gagneront.**

Plus de 7 salariés sur 10 auront un allongement d'au moins une demi-heure de leur temps de trajet.

20 salariés auront un trajet de plus de 2 heures !



Codification des modes de transport :

1 rail : métro ou RER ou SNCF seul associé ou non à pieds-vélo

1 rail + : métro ou RER ou SNCF avec bus et/ou voiture

2 rails : combinaison de 2 modes de transport ferrés (RER, SNCF, métro) associé ou non

à pieds-vélo sachant que certains enchaînent 2 lignes de RER

2 rails + : combinaison de 2 modes ferrés avec bus et/ou voiture

Aujourd'hui 54 % des salariés des sites de Noisy viennent travailler en transport individuel (voiture, moto, vélo, scooter). Demain la quasi totalité utilisera les transports en commun avec souvent l'obligation d'aller en voiture ou en bus à la gare RER ou SNCF.

# Si Nanterre nous était complé

## Partie 2 : le coût du projet, par Michel Le Du

Face à la disette d'informations, nous avons ouvert nos archives et retrouvé que, début 2015, le coût annuel de Marne était de 6 637 000 € pour 35 715 m<sup>2</sup> et 1 157 postes (dont 426 libres, suite notamment aux réductions d'effectifs et au PDV).

Suite à la fermeture des ailes A et D, le coût du bâtiment était passé à 4 131 000 €, pour environ 550 salariés et 22 198 m<sup>2</sup>. **Soit 186 € par m<sup>2</sup> et par an, et 7 510 € par salarié et par an.**

A Nanterre, le coût annuel sera de 36 000 000 € pour une surface de 55 943 m<sup>2</sup>. Le bâtiment West Park 1 fait 14 335 m<sup>2</sup>, sur lesquels 13 834 seront mis à disposition des équipes de Marne. Une règle de trois nous permet d'attacher un coût de 9 224 000 € pour West Park 1, dont 8 902 000 € pour GSA.

**Soit un surcoût de quasi 5 M€ pour une surface moindre de 40 %. Le coût au m<sup>2</sup> ressort à 643 € par an, soit plus de trois fois celui de Noisy.**

La donnée la plus emblématique nous semble être le coût par salarié GSA:

**Il était de 7 510 € par an et par salarié à Marne, il sera de 15 500 € par an et par salarié à West Park 1, soit un surcoût annuel de 8 000 € par salarié.**

Chacun d'entre vous, lisant cela, pensera que ces fonds auraient été mieux utilisés à regonfler nos bulletins de salaire, qu'ils soient dématérialisés ou non. Il y avait également largement de quoi attirer les hauts potentiels à Marne, quoi qu'en dise la direction.

Avec ce surcoût, calculé pour l'instant avec un seul des cinq bâtiments, comment souscrire à l'idée que le groupe va économiser 2 M€ par an en rythme de croisière ? Monsieur HEYRIES nous a précisé « La Direction Financière a procédé à une évaluation des coûts et des gains. Il ne revient pas aux instances représentatives du personnel de refaire ce calcul ». Ce n'est pas la lecture que fait la CGT de l'article L 2323-1 du code du travail :

**« Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise et à l'organisation du travail ».**

Et à défaut de transparence, nous sommes tentés de penser que certaines économies liées au projet ne sont pas avouables en l'état par la direction.

En augmentant les frais généraux de GSA de 5 M€, sur la base d'un seul immeuble, c'est aussi l'intéressement 2017 et 2018 qui est en risque : dans les termes de notre accord d'intéressement, les frais généraux bruts de GSA (avant refacturation) doivent baisser de 12 M€ d'ici 2018, pour créditer l'enveloppe d'intéressement de 0,5 % du résultat combiné.

L'économie à réaliser sur les autres postes sera désormais de 17 M€ ... soit 5 % des frais actuels !

En conclusion, ces chiffres constituent une vraie menace pour la politique salariale et sociale de l'entreprise, car il est légitime de craindre que l'ajustement se fasse avec nos salaires et/ou nos effectifs.

## Ça va mieux en le disant :



Renée-Lise TALBOT

Nous sommes favorables au télétravail.

Mais nous ne participerons pas à la promotion inconsidérée de ce qui est pour l'instant un sujet de négociation UES. Ni à la course syndicale pour s'approprier à vos yeux la paternité du projet. Certains oublient que le recours au télétravail a déjà fait l'objet d'un accord à GSA lors de la grippe aviaire H1N1 de 2009, accord signé par la CGT.

Car pourquoi susciter tant d'enthousiasme chez certains salariés alors que nous n'avons aujourd'hui aucune garantie sur le déploiement effectif qui sera fait à GSA?

Certes, nous constatons une volonté réelle de la direction d'aboutir sur le sujet, confortée par les expériences réussies à GRAA et à GLB, cette dernière sous l'impulsion de Christian COCHENNEC lorsqu'il en était le directeur général.

Mais **alors que l'accord ne prévoit aucun seuil à atteindre en pourcentage ou en nombre de télétravailleurs**, quel sera l'enthousiasme des managers de la DASG à consentir cette possibilité lorsqu'ils devront faire face concomitamment à tous les bouleversements annoncés sur Nanterre ?

Il aurait été pourtant si simple pour la direction de mettre en place le télétravail en 2016 à Groupama SA. Mais voilà, sa mise en place devait faire passer plus facilement l'augmentation du temps de travail. Ce dernier dossier ayant capoté, la DRH a remis le télétravail à GSA et le ressort (très opportunément ?) au niveau de l'UES en perspective du déménagement de Nanterre.

Reste la phase test qui démarrera le 20 mars à la DASG et pour laquelle nous encourageons tous les salariés intéressés (et notamment les plus impactés en terme de trajet) à faire acte de candidature. En effet, le télétravail, si tentant qu'il puisse être, n'est pas nécessairement la solution universelle. Restent également tous les salariés n'appartenant pas à la DASG et qui pour l'instant semblent un peu oubliés sur le sujet...

La CGT sera bien sûr force de propositions sur cette négociation, mais elle considère dès à présent que le télétravail ne doit pas être le prétexte à une nouvelle dégradation des conditions de travail in situ, notamment à Nanterre.

**Concernant l'immeuble Malesherbes** : face à la persistance des rumeurs de vente, notre délégation a posé la question à la direction (03/02) qui a confirmé non pas la cession mais l'étude d'une possible restructuration du bâtiment en vue de sa location. Ce projet n'étant pas compatible avec le maintien du restaurant d'entreprise, nous demandons qu'une solution alternative soit trouvée préalablement à toute remise en cause de l'existant.

