

ARRANGEMENT AVEC LA LOI, LA DIRECTION GÉNÉRALE OSE TOUT !

En saucissonnant les consultations des instances, la direction empêche toute réelle consultation sur l'ensemble du projet !

Les comités d'entreprise et les CHSCT, le comité central d'entreprise et l'instance de coordination des CHSCT sont quatre instances

créées pour que vos élus puissent s'exprimer, en votre nom, et surtout faire des contre-propositions. Pour bâtir ces contre propositions, il faut du temps et des informations, toutes choses que la direction n'aime pas donner.

Pour le Campus, un plan quasi parfait pour contrer toutes les instances.

D'abord, en octobre, elle a signé dans un accord avec la CFDT et la CGC l'inversion des consultations d'instances. Alors que la loi prévoit de commencer les consultations au plus près des salariés, afin que la réalité du terrain soit prise en compte, c'est par l'IC-CHST et le CCE que commencent toutes les consultations impactant plusieurs entreprises au sein de notre UES.

Puis, sur le projet Campus, la direction a saucissonné les consultations. Il n'y a qu'un seul projet, le regroupement des salariés au sein des cinq immeubles. Ce saucissonnage en plusieurs parties a le mérite, pour elle, d'avoir permis de signer les baux après la première consultation. Elle a bien entendu refusé la demande de la

seule CGT, à savoir négocier les mesures d'accompagnement. Ces mesures ont été imposées unilatéralement, sans discussion possible. Quant aux différents CE et CHSCT, ils se sont contentés d'une petite information, noyée dans l'ordre du jour. Une fois les baux signés, il lui fallait répartir les entreprises dans les différents bâtiments. Un enjeu aussi important aurait dû être soumis à consultation. Comme elle veut aller vite, avec l'accord des deux autres organisations syndicales (OS), elle s'est contentée d'une information. Hop, une petite réunion, et la répartition est réputée validée.

Comment faire pour aller encore plus vite ?

Créer des groupes de travail et y mettre quelques membres des différents CHSCT afin de choisir la couleur et le style de mobilier. Et hop, autant qui sort des CHSCT des entreprises. Et quand parle-t-on des conditions de travail dans une surface infiniment réduite par rapport à l'existant ? Au sein de la dernière consultation. Mais là : coup de génie : autant d'immeubles, autant de consultations ! Mais à noter, comme tous les CE/CHSCT/CCE et ICCHSCT sont consultés, la loi prévoit que chaque série de consultations dure quatre mois. Et devinez quoi ? La direction réduit cette durée sur l'immeuble WP1 (622 personnes de GSA, 254 du GAN, 8 de G2S). Parions que les deux autres OS ne contesteront pas cette réduction. Nous si. Un projet qui impacte autant la vie quotidienne mérite d'être analysé et débattu. Et seul un temps suffisant et des informations suffisantes le permettent.

LA DIRECTION RÊVE DE DIGITALISER LES COMITÉS D'ENTREPRISE !

La direction générale a prévu que les salariés GSA de Noisy partent à Nanterre mais que leur médiathèque reste à Noisy.

Embourbée dans son calcul de mètres carrés qui manquent, la Direction semble avoir oublié (volontairement ?) un lieu emblématique pour les salariés de GSA : leur Comité d'Entreprise.

En effet, et sous l'impulsion permanente de la CGT, le Comité d'Entreprise de GSA imagine et propose de multiples Activités Sociales, Culturelles et Sportives. Il sert de lien social indispensable aux salariés et contribue activement à leur bien-être.

Cette dynamique nécessite de la place pour organiser les cours de chants, de dessin, de zumba, de yoga, de fitness, de pilates, ... et pour accueillir aussi un espace pour la médiathèque.

En guise de réponse, la Direction annonce une réduction drastique au sein de Groupama Campus, d'un tiers de la surface existante.

Bien tassés, on se tient chaud

Les Comités d'Entreprise seront situés à Hangar Ouest 5 dans des locaux aveugles avec des permanences pour le CE de Groupama SA. L'unique salle de sport de Nanterre ne serait disponible qu'en Avril 2018 avec une surface de 300 mètres carrés pour l'ensemble des CE !

La médiathèque de Groupama SA restera à Noisy le Grand. La CGT appelle les autres organisations syndicales à revendiquer :

- un espace au moins égal à ceux qui existent aujourd'hui dans les entités de l'UES,
- la possibilité pour les salariés de GSA de pouvoir combiner dès Septembre 2017, co-travail, activités sportives et culturelles sur Noisy dans l'attente de l'ouverture rapide de plusieurs espaces dédiés sur Nanterre.



Une trottinette, le RER, un drone pour aller chercher son livre à la médiathèque GSA de Noisy ?

QUID DES SALARIÉS QUI NE POURRONT PAS ALLER À NANTERRE ?



Vous êtes dans l'impossibilité de suivre sur Nanterre : temps de transport prohibitif, difficulté de concilier vie professionnelle/vie privée, ...

Attention : La décision de modifier

les conditions de travail des salariés relève, sauf exception, du seul pouvoir de direction de l'employeur. Ainsi le déménagement de l'entreprise vers un site relevant du même secteur géographique que votre site de travail actuel, relève de son pouvoir et représente uniquement une modification des conditions de travail des salariés. Aussi en théorie, les salariés ne peuvent pas refuser cette modification.

Et si vous deviez partir ?

Et pourtant, ce transfert du lieu de travail, pour certains, va générer de telles difficultés qu'ils vont se trouver dans une situation critique. Si vous vous trouvez dans une telle situation, votre premier réflexe doit être de se rapprocher d'un représentant du personnel pour

échanger sur les difficultés que vous allez rencontrer, examiner les dispositions prévues dans votre contrat de travail et chercher toute solution la mieux adaptée.

S'il s'avérait qu'aucune solution n'est possible, vous envisagez peut-être la rupture de votre contrat de travail. Surtout ne démissionnez pas, sauf si vous avez la "chance" d'avoir trouvé un autre emploi.

Malgré les demandes réitérées de la CGT, la Direction de l'UES a refusé de mettre en place tout dispositif permettant aux salariés dans une telle situation de quitter l'entreprise avec un minimum de garanties (PSE, négociation d'un accord, ...). Sa réponse : les salariés concernés devront prendre contact avec leur Direction et une étude sera faite au cas par cas.

En français dans le texte, cela veut dire que la Direction se réserve la façon dont elle va traiter chaque dossier. Peut-être accepter une rupture conventionnelle ou à l'inverse le refus du salarié de voir modifier son lieu de travail pourra être considéré par l'employeur comme constitutif d'une faute qu'il aura la faculté de sanctionner par un licenciement.

C'est le règne de l'arbitraire, du fait du prince.

Aussi n'attendez pas le dernier moment, vos représentants du personnel CGT se mobilisent pour vous accompagner et vous défendre.

LE JEU TROUBLE DE CERTAINES ORGANISATIONS SYNDICALES

Par nature, la CGT cherche à travailler avec les autres organisations syndicales, et c'est ce qu'elle fait au quotidien dans les différentes entreprises de l'UES. Mais la CGT ne peut plus taire ce qui la choque profondément au sein de l'UES.

La CGT ne cherche pas à ce que le projet du Campus aille au rythme décidé par la direction. Elle souhaite aller au rythme et conditions prévus par la loi et ce, dans l'intérêt de tous les salariés de chaque entreprise.

Est-ce le choix de la CGC et la CFDT ?

En signant l'accord de "dialogue social responsable et régulé", elles ont accepté l'inversion des consultations : d'abord l'Unité Economique et Sociale et parfois les entreprises.

Une OS s'est étonnée que dans la dernière phase de consultations les CE des entreprises soient consultés (cf. propos en CCE). Est-ce que les salariés de Noisy sont si pressés de faire deux heures de RER A en plus par jour ?

Ces deux OS ont refusé l'expertise que la CGT demandait pour la première phase, la plus sensible puisqu'elle portait sur l'implantation à Nanterre.

La CGT avait demandé pour la dernière phase, comme la loi le

permet, une expertise conséquente sur les conditions de travail, sur trois mois. Elle avait travaillé de nombreuses heures à bâtir le cadre de cette expertise. Non seulement la CGC et la CFDT ont prévu une expertise a minima, d'un seul mois, mais en plus, elles ont exclu le représentant de la CGT de cette expertise. Au motif que la CGT de GSA avait refusé de voter avec la CFDT la destitution d'une personne ex-CFDT de son poste de secrétaire adjointe du CE de GSA. Quel rapport avec l'intérêt des salariés de l'UES ?

Par ailleurs, il est vrai que la CGT conteste la validité de l'ensemble de la procédure. Nous avons une démarche un peu similaire à celle du CHSCT de GSA, où siègent pourtant l'ensemble des OS.

Du respect SVP !

Cette situation de guéguerre syndicale devient pénible : ainsi, un membre CGT de GSA de l'ICCHSCT a eu un empêchement grave. Le CHSCT de GSA (toutes OS) a voté son remplacement. Lorsque son remplaçant est arrivé à l'ICCHSCT, les deux autres OS ont refusé sa présence.

Un peu de sérénité serait la bienvenue.

Ne manquez pas notre prochain numéro dans 15 jours.

Nous détaillerons et analyserons les implantations, les mobiliers, les conditions de travail !

Ci-contre, un exemple du mobilier en cours d'étude dans les GT



LA CGT CONTINUE A PORTER VOS REVENDICATIONS

La CGT porte depuis six mois ces revendications. Elles découlent de nos échanges avec vous et nous continuerons à les défendre auprès de la direction générale.

Le co-travail ou co-working (travail en bureaux partagés au sein des locaux du groupe).

Attention, il ne s'agit pas de bureaux de type « business center » qui correspondent à des bureaux de passage mais bien de bureaux attribués à des personnes sur un ou deux jours ? La CGT demande d'autoriser les salariés qui le souhaitent, en accord avec leur manager, à travailler en co-travail.

- sur l'immeuble Marne : au 2^{ème} semestre 2017, les équipes GSA seront transférées à Nanterre et de ce fait, l'immeuble sera prochainement vide et toujours propriété de Groupama SA. Il est donc envisageable d'en conserver un usage partiel afin d'y installer un espace de travail en co-working.

- Sur l'immeuble Piazza : nos collègues de GGvie quitteront l'immeuble courant 2017 (??) pour un double déménagement : Michelet, puis Nanterre ! (et donc cerise sur le « bateau » ... sans bénéficier des mesures d'accompagnement prévues pour un passage de Noisy à Nanterre !). Ils libéreront alors une place qui pourrait être utilisée par les salariés en mode co-working.

- sur les autres sites du groupe : Astorg, Diamant...

Pour l'instant, la CGT est seule à porter cette revendication au sein de l'UES et la direction générale la refuse.

Le télétravail

La CGT soutient la mise en place du télétravail mais n'est pas d'accord avec les modalités d'accès et de mise en œuvre trop restrictives. Il est par ailleurs inconcevable que le télétravail soit une source supplémentaire de pression ou de « chantage » pour les salariés.

Aménagement du temps de travail

La CGT revendique la possibilité pour tous les salariés quelque soit leur classe de pouvoir bénéficier de l'option 100% du temps de travail répartis sur quatre jours.

La CGT demande l'aménagement d'horaires sur Nanterre, avec

une heure d'arrivée ou de départ décalée par rapport à l'horaire collectif applicable dans le cadre du dispositif de décompte horaire pour les salariés qui en font la demande. Ceci permettra aux



Des solutions sont possibles pour éviter cela. La direction générale nous entendra-t-elle ?

salariés de mieux s'organiser (gardes d'enfants, horaires de pointe, circulation, ...). Et suppression de la notion de plage fixe.

La CGT demande l'ouverture du temps partiel à 90% à tous les salariés qui le souhaitent.

La CGT rappelle également sa revendication au niveau national pour une meilleure répartition du travail, en passant à 32 heures par semaine.

Depuis l'origine du projet, la CGT a également demandé des mesures adaptées aux salariés sensibles (femmes enceintes, handicapés, seniors, salariés aidants familiaux, parents de jeunes enfants), la mise en place d'une commission de suivi de toutes ces mesures tout au long du déménagement, ainsi qu'une commission de suivi des Risques Psycho-Sociaux au sein des CHSCT.

Les salariés aussi doivent revendiquer, la CGT seule ne peut rien, rejoignez-nous, contactez vos élus, ...

A QUOI JOUE GROUPAMA ? AU MONOPOLY ? AU BONNETEAU ?

Alors, Groupama ne joue plus en Bourse (?). Il joue à (ou sur) l'immobilier !!!

Propriétaire d'Elysée, Groupama le retape, et le louera à d'autres

Propriétaire de Piazza, Groupama le vend, puis le loue pour lui-même pendant 12 ans

Propriétaire de Marne et Michelet, quels sont leur avenir ? Seront-ils vendus ? Remis en l'état et loués ?

Propriétaire de Marne, Groupama le retape, installe un hub agile, les nouveaux ascenseurs et le quitte

Propriétaire à 12% d'Icade, on lui loue ses bâtiments West Park

Propriétaire de Malesherbes, tout nous laisse penser qu'il est sur le point d'être quitté

Propriétaire de Michelet, Groupama retape son accueil et le quitte

La CGT regrette qu'il n'y ait pas eu d'expertise économique sur le projet Campus. Nous aurions pu avoir des réponses à ces questions.



RESTAURANTS D'ENTREPRISES : DES QUESTIONNEMENTS !

Comme vous le voyez dans les schémas ci-contre, il n'y aura pas de restaurant d'entreprise dans tous les immeubles.

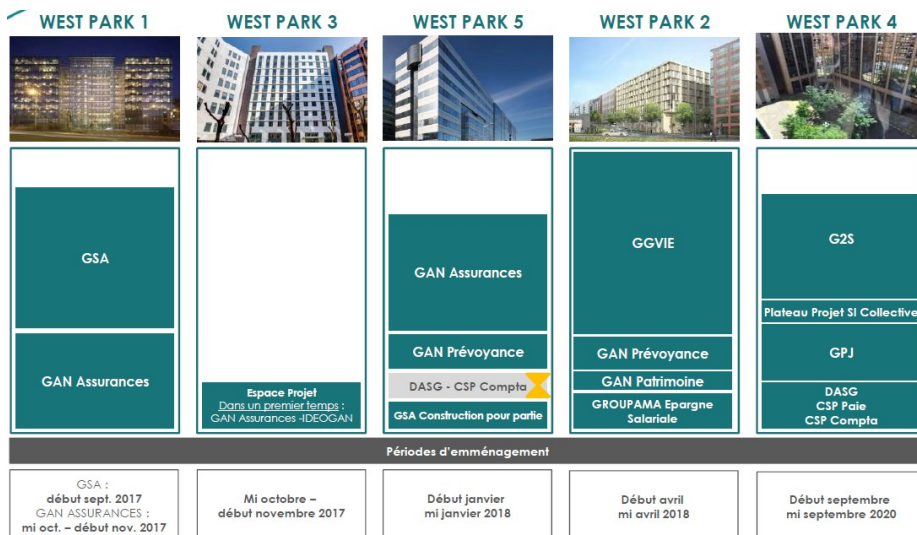
Aujourd'hui, G2S gère les restaurants de Piazza à Noisy, Malesherbes et Diamant, en plus de celui de Mordelles. Le CI GAN gère celui de Michelet et celui de Bordeaux et pour ce faire, il a une délégation uniquement des CE du monde GAN.

Au nom de cette délégation, le CI GAN se bat actuellement pour prendre la gestion de la totalité des restaurants.

La CGT propose une solution plus respectueuse des huit comités d'établissement qui seront présents sur le Campus : créer une nouvelle entité qui gèrerait ces espaces. Resterait à étudier la structure juridique la plus pertinente : CI, association....

Bien sûr, nous proposons de capitaliser sur l'existant, aussi bien en positionnant dans la nouvelle structure les salariés mis à disposition par la direction qu'en étudiant la poursuite des contrats des prestataires en place.

Avec cette solution, l'ensemble des Comités d'entreprise, de toutes les entreprises auraient la même responsabilité vis-à-vis des salariés de leur entreprise.



	West Park 1	West Park 2	WP 3	West Park 4	West Park 5
Restaurant self	✓	✓	▨	✓ Etude de faisabilité En cours	▨
Snacking	✓	✓	▨	✓ Etude de faisabilité En cours	✓
Brasserie	▨	▨	▨	✓ Etude de faisabilité En cours	▨
Cafétéria	✓	✓	▨	✓ Etude de faisabilité En cours	✓

CGT GROUPAMA SUPPORTS ET SERVICES

Téléphone : 01 70 94 26 95

Messagerie :

g2s.syndicat-CGT@groupama.com

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



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

Plus fort partout
se syndiquer, c'est gagner

