

Pourquoi la CGTR est NON signataire de l'accord NAO

Article 1 : Application des mesures nationales (UDSG)

Les mesures nationales appliquées unilatéralement par l'UDSG et portant sur les salaires 2018 consistent à revaloriser le barème des SMF, pour les classes 1 à 7 de + 0,3 % à compter du 01 janvier 2018.

Nos Observations sur l'article 1 :

- La mesure impactera uniquement les salariés se trouvant au salaire minimum de fonction
- Rien pour les autres salariés !

Article 2 : Application des mesures salariales d'entreprise (MSE)

Dans le cadre de la NAO de Groupama Océan Indien, il est convenu de procéder à une augmentation générale des salaires incluant les mesures précitées à l'article 1, assorties des dispositions complémentaires plus favorables. Ainsi, le salaire de fonction brut sera revalorisé individuellement pour 2018 au **taux de 1,1 %** avec un **plafond annuel de 380 € pour les classes 1 à 7**. Ces sommes s'entendent en valeur brute annuelle vie chère incluse pour un salarié à temps plein. Cette Mesure Salariale d'Entreprise s'appliquera aux salariés sous contrat à durée indéterminée et déterminée présents à l'effectif au 1er janvier 2018.

Nos Observations sur l'article 2 :

- Nous sommes bien loin de la revendication posée par les salariés lors de la grève du 13 au 19 juin 2017, pour rappel 150 € !
- Nous souhaitons une augmentation forfaitaire en € égale pour tous et non un pourcentage.
- L'augmentation UDSG vient en déduction des 1,1 %
- Au maximum un salarié aura 380 € brut annuel, soit 29 € brut / mois, soit 23 € net au maximum / mois.
- Les plus bas salaires n'auront que quelques €, cela ne suffit pas pour combler les augmentations de factures !
- Pendant ce temps le salaire moyen des membres de la direction (6 886 € / mois) a évolué de 196 € / mois entre 2015 – 2016*)
- Le salaire moyen d'un salarié du réseau est de 2430 € brut / mois et 8,5 % plus faible qu'un salaire moyen de la gestion et 16,5 % qu'un salaire moyen support & administratif *(Source rapport SECAFI)
- Le salaire moyen brut par classe (au 31/12/2016) vie chère incluse *:
 - Classe 1 : 1 818 € pour un effectif de : 1
 - Classe 2 : 2 111 € pour un effectif de : 54
 - Classe 3 : 2 350 € pour un effectif de : 68
 - Classe 4 : 2 756 € pour un effectif de : 33
 - Classe 5 : 3 466 € pour un effectif de : 31
 - Classe 6 : 4 273 € pour un effectif de : 15
 - Classe 7 : 6 889 € pour un effectif de : 6
 - « Hors classe » : ?? € pour un effectif de : 1

*Source rapport SECAFI

Article 4 : Télétravail

La Direction accepte d'instruire le dossier du télétravail dans l'entreprise au cours de l'année 2018 pour certaines catégories de salariés. Cette instruction s'appuiera sur le principe que ce dispositif doit être bénéfique pour le salarié, pour la bonne marche de l'entreprise, sans altérer la qualité de service rendue aux clients. Un pilote de quelques collaborateurs sera expérimenté et une charte spécifique sera rédigée pour valider ce nouveau mode de travail. Cet engagement sera repris dans l'accord égalité hommes femmes et qualité de vie au travail.

Nos observations sur l'article 4 :

- C'est une obligation suite à la loi travail
- L'employeur qui refuse une demande de télétravail doit motiver sa réponse
- **Rien de défini actuellement sur le Télétravail, juste un engagement**

Pourquoi la CGTR est NON signataire de l'accord NAO

Article 3 : Promotion en classe 3 de certains Chargés de clientèle au Marché des particuliers

Il est décidé d'effectuer des changements de classe pour les conseillers commerciaux du marché des particuliers sur des critères objectifs de séniorité dans la fonction, de performance commerciale régulière et d'investissement en lien avec les objectifs stratégiques :

3.1 Séniorité dans la fonction :

Au 31/12 de l'exercice : avoir **7 ans d'ancienneté minimum** dans le poste à Groupama OI ;

3.2 Performance commerciale régulière :

Pour la Réunion, 5 domaines sont retenus : ventes automobile, habitation, prévoyance, épargne et crédit

Pour Mayotte, 3 domaines sont retenus : ventes automobile, habitation, prévoyance

Pour les domaines comprenant plusieurs compartiments par exemple épargne (collecte UC, certificats mutualisés ou épargne bancaire) Prévoyance (GAV et prévoyance vie), le R/O du domaine et réalisé par la somme de chacun des R/O calculée au prorata du poids de l'objectifs.

A chaque exercice une moyenne des résultats/objectifs du conseiller est calculée à partir des R/O de chacun des 5 ou 3 domaines avec une pondération spécifique de 2 pour l'automobile et 0.5 pour le crédit.

Détermination de la recevabilité du conseiller sur les critères de performance commerciale :

Soit le conseiller a une moyenne de R/O $\geq 100\%$ sur deux exercices minimum au cours des 3 derniers exercices.

Ou

Soit le conseiller a une moyenne de R/O $>$ à la moyenne des R/O médians du réseau particulier calculée avec la même pondération entre les domaines.

La liste des domaines et critères décrite ci-dessus n'est pas définitive et peut évoluer au cours des exercices ultérieurs en fonction de l'importance donnée par l'entreprise à certaines lignes d'action.

3.3 Résultats qualitatifs :

Le responsable de secteur appréciera l'investissement du conseiller sur des objectifs touchant le professionnalisme (éléments objectifs concernant les contrôles de la souscription et les résultats des enquêtes ASC notamment).

Un conseiller n'ayant pas été sélectionné une année verra sa situation réétudiée les exercices suivants.

Cette mesure prendra effet au 1er janvier 2018 pour les commerciaux qui respectent les critères.

Nos observations sur l'article 3 :

- La CGTR avait demandé le passage en classe 3 de tous les commerciaux comme beaucoup de caisse régionale métropolitaine
- Que la classe 3 soit le minimum à l'embauche
- Les différentes contraintes imposées rendent le passage en classe 3 très difficile et sous le contrôle du responsable de secteur qui aura toujours le dernier mot

Article 5 : Participation aux frais de garde des enfants de moins de 3 ans

Le budget consacré à la réservation de berceaux dans les crèches à la Réunion sera transféré progressivement en 2018 et en 2019 vers un budget d'aide à la garde d'enfant de moins de 3 ans accordé sous la forme de CESU selon les conditions suivantes :

5.1 Pour l'exercice 2018 :

Un budget CESU net d'impôt de 6.100€ (15.000€ brut) compte tenu des engagements déjà pris auprès des crèches. Sur la base de 62 enfants de moins de 3 ans, un chèque CESU de **110€** par enfant sera versé sur demande du collaborateur éligible, avec une contribution du salarié de 12€ (ouvrant droit pour ce dernier à un crédit d'impôt de 6€).

5.2 Pour l'exercice 2019 :

Le budget CESU sera de 46.600€ net d'impôt (115.000€ brut) sous réserve du maintien du dispositif fiscal actuel.

Sur la base de 50 enfants de moins de 3 ans estimée à ce jour, les salariés obtiendront, sur demande, **1.000€** de chèques CESU par an moyennant une participation du salarié de 68€ (ouvrant droit à un crédit d'impôt de 34€).

Le budget accordé au CESU sera revalorisé chaque année sur la même indexation que le PMSS.

Aussi, aucune nouvelle demande **de réservation de berceau en crèche ne sera acceptée à compter de la date de signature du présent accord.**

Cet engagement sera repris dans l'accord égalité hommes femmes et qualité de vie au travail.

Nos observations sur l'article 5 :

- Très loin de la revendication de la CGTR pour rappel 100 € / mois / enfant jusqu'à 7 ans dans le cadre d'une crèche ou d'une assistante maternelle agréé ou d'une garde d'enfant à domicile
- L'enveloppe « crèche de la direction » est soudainement passée de 150 000 € à 115 000 € brut puis de 115 000€ à 46 000€ (Avant la deuxième réunion la direction ne parlait que de 150 000 €)
- L'aide est ridicule sur 2018 et le salarié doit participer

Que tu souhaites en savoir plus sur l'action de la CGTR GOI ou adhérer à la CGTR GOI pour soutenir celles et ceux qui défendent ou améliorent les droits des salarié(e)s dans notre entreprise. Tu peux prendre contact directement auprès d'un(e) Elu(e) de la CGTR GOI. Tu peux envoyer un mail directement à l'adresse suivante :

scgtrgoi@gmail.com