



PROPOSITIONS CGT 2015



Le 19 mars
voter CGT,
c'est être
écouté et
soutenu,
quel que soit
mon site, quel
que soit mon
métier

Le Comité d'Entreprise, son rôle premier : sa compétence dans le domaine professionnel et économique

Le comité d'entreprise doit être consulté sur les projets qui ont des incidences en matière d'emploi, de conditions de travail et sur la marche générale de l'entreprise. Il mène une veille économique.

La CGT se doit d'être performante sur ces sujets. Elle analyse les documents fournis, demande des compléments d'information, prend le temps d'aller à la rencontre des collègues concernés afin de formuler des propositions et rendre un avis éclairé lors des nombreuses consultations (PSE-PDV, réorganisations, bilan social, formation, ...).

Ainsi, nous prenons le temps de défendre l'ensemble des salariés dans toute leur diversité. L'enjeu est de taille, notamment lorsque l'entreprise vit des épisodes orageux. Il s'agit d'avoir en visibilité toutes les atteintes à la pérennité de l'entreprise et aux conditions de travail. L'avis du C.E. sur ce type de consultation ne lie pas l'employeur. Est-ce une raison pour ne pas étudier les sujets présentés et ne pas faire des contre-propositions ? La CGT a de nombreuses fois obtenu en séance des améliorations des dossiers.

Par ailleurs, le C.E. doit rendre un avis sur les accords négociés par les organisations syndicales (temps de travail, arrivée des collègues du CIBAMA, intéressement, accord de génération...). Les documents font l'objet de nombreuses réunions préalables de négociation.

La CGT a conscience que ce qu'elle négocie engage la vie des salariés de G2S. Par ailleurs, nous ne nous interdisons pas en CE et en CHSCT de redemander ce que nous n'avons pas pu obtenir en réunions de négociations... et parfois, nous l'obtenons (indemnité rétroactive pour la numérisation de Morangis) !

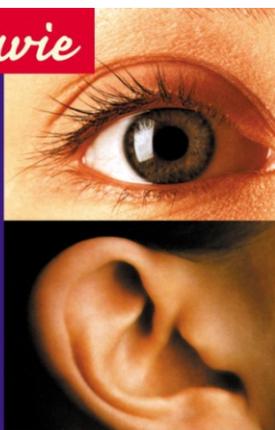
Pour un partage des richesses plus juste



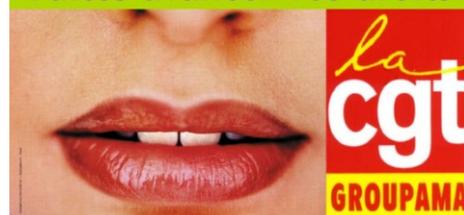
la cgt
SYNDIQUEZ-VOUS CGT
COLLECTIF NATIONAL CGT GROUPAMA

Avec envie

écoutez,
parlez,
échangez,
réagissez,
bougez,



Faites avancer vos droits



la cgt
GROUPAMA

L'avenir n'est
pas rose ...



COLLECTIF NATIONAL CGT GROUPAMA

AUGMENTATION COLLECTIVE 2015 : ZERO EURO

Il y a quelques années à Groupama, les augmentations collectives étaient significatives et compensaient partiellement l'inflation. Les augmentations individuelles reconnaissent un engagement particulier, un approfondissement de la connaissance de son métier.

Maintenant, à Groupama, c'est zéro euro d'augmentation collective, une augmentation individuelle tous les trois / quatre ans et une prime également tous les trois / quatre ans et « peut-être que oui, peut-être que non », quelques centaines d'euros d'intéressement.

Est-ce le nouveau modèle éthique de Groupama ? Est-ce socialement responsable ?

Et pendant ce temps-là, les salaires de messieurs Martel et Colin augmentent significativement chaque année.

Intéressement : ☹

L'intéressement est basé sur un critère de déclenchement qui n'est pas à la main des salariés de G2S mais qui dépend des résultats de la politique de GSA.

L'accord n'a pas été signé par la CGT car la majorité des critères sont inatteignables et certains dépendent de prestataires externes. De plus, nous avons la conviction que ces critères accentuent une relation client fournisseur avec nos collègues du groupe, dégradent les relations humaines et accroissent le stress.

L'intéressement reste un mode de distribution aléatoire, nous avons pu le constater ces dernières années (rien, rien puis un petit peu). De plus, il est proportionnel aux salaires. Vous pouvez vous dire : grâce aux quatre critères obtenus (sur onze), nous aurons cette année un intéressement.

Mais ne croyez-vous pas qu'une réelle augmentation collective vaut largement mieux que cette loterie qui délivre aujourd'hui un intéressement quatre fois inférieur à celui des meilleures années ?

Ne croyez-vous pas que notre investissement dans notre travail est constant, et c'est d'ailleurs ce que demande l'entreprise ? Alors, nos revenus doivent être aussi constants !

A la CGT, nous défendons les augmentations collectives qui sont les seules à pouvoir garantir le maintien des salaires en euros constants et pour le plus grand nombre.

Sur cinq ans les salariés ont perdu 2,55 % de pouvoir d'achat (voir chiffre UDSG des dernières négociations), c'est comme si :

un salarié non cadre embauché à un salaire de 28 996 euros* n'était plus payé que 28.256 euros (perte annuelle de 740 euros)

et un salarié cadre embauché à 48.075 euros* n'était plus payé que 46 849 euros (perte annuelle de 1.226 euros).

* Salaire moyen annuel 2014 UDSG

**MAINTENANT,
IL EST TEMPS DE PASSER
À L'ACTION**



**ARRÊTONS
LA FUIITE DE
NOS ACQUIS
SOCIAUX
VITE !**

PROTECTION SOCIALE : MSA, complémentaire santé, prévoyance

Groupama Paris Val de Loire assure notre complémentaire frais de soins et se targue de nous faire bénéficier du meilleur contrat dont elle dispose.

La CGT estime que le reste à charge est trop important pour le salarié et qu'il est anormal que la marge de GPVL ait été aussi conséquent sur notre contrat : 30% ! Certes, en 2015, nous avons une baisse de 12% (heureusement !)... mais bon...

La CGT souhaite qu'au lieu de multiples contrats Frais de Soins (CFS) dans les différentes entreprises du groupe, il y ait une véritable mutuelle pour tous les salariés de Groupama.



SURCHARGE / SOUS-CHARGE DE TRAVAIL

G2S n'a pas une vision consolidée à plus d'un an de ses principaux projets informatiques et logistiques. Quant aux petits projets, c'est souvent une vision au mois, voire à la semaine. Les chefs de projets pilotent tant bien que mal cette charge de travail, dans un incessant ballet où ils rebâtissent constamment des plans de contributions.

Les process de décisions sont lourds. Combien de réunions pour valider un projet ? Combien de projets gelés qui doivent être soudain faits en urgence ? Combien de priorisations, dé-priorisations ?

Certaines équipes sont déjà en surcharge de travail, mais elles doivent quand même exécuter tels petits projets.

D'autres équipes sont en attente du feu vert de démarrage des projets et se retrouvent en sous-activité et ne le vivent pas bien.

Le plan de charge de l'entreprise était par le passé en dents de scie, principalement du fait des versions et des projets particuliers (migration, densifications d'immeubles...). Aujourd'hui, de nombreux collègues nous le signalent : il n'y a plus de baisse d'activité.

L'origine de cette surcharge de travail est également à chercher dans les conséquences du PDV.

Les tâches effectuées par les 350 collègues partis (PDV, et autres motifs) se sont reportées sur les collègues G2S restant.

La CGT réclamer l'embauche de nouveaux salariés rajeunissant la pyramide des âges qui s'accroît.

LES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

Une seule entreprise, les mêmes droits pour tous, quel que soit son site. C'est clairement la ligne que défend la CGT.... Et c'est aussi tout simplement la loi.

Nous sommes une entreprise multi-sites, cela complexifie la démarche. Il ne s'agit pas de tout centraliser, en empêchant les initiatives locales.

Ce que souhaite la CGT, c'est que les mêmes règles de fonctionnement s'appliquent à tous les sites : règles d'attribution, plafonds, organisation d'activités nationales telles que les week-ends

Nous nous inscrivons profondément dans une démarche sociale, familiale et participative. Nous avons voté la création d'un coefficient Q0 , quand nous nous sommes aperçu que les salariés aux revenus les plus modestes bénéficiaient peu des ASC, du fait du reste à charge trop important pour elles. Nous avons proposé et voté l'augmentation du plafond des chèques vacances et subvention vacances de 700 à 1000 euros. Le plafond de la subvention sport et culturelle est passé de 200 à 300 euros.

Nous avons fait le choix de mesures ponctuelles (distribution exceptionnelle de chèques vacances, doublement des chèques cadhoc...) pour redistribuer au plus grand nombre la dévolution héritée du C.E. Logistique.

La CGT a proposé ou voté de nombreuses propositions qui bénéficient aux familles (sur-participation pour les personnes handicapées ou ayant des enfants handicapés....).

La CGT propose que la subvention des séjours familiaux se fasse à 100% dès le premier euro, à hauteur de ses droits.

Elle propose d'intégrer la Billetterie-Loisirs aux activités communes en définissant les règles d'attribution et de subventionnement identiques, quel que soit le site. La gestion restera au niveau du site.

La CGT propose de mixer l'offre de voyages entre week-ends et séjours.

Nous défendons un système double : national / site. Au national, tout ce qui est commun à l'ensemble des salariés (vacances, colonies, grands week-ends, billetterie...). Au site tout ce qui relève de l'initiative locale (organisation de sorties à la journée, les tournois sportifs, les fêtes de la musique, les Noël des enfants et des salariés, les tournois de pétanques ou autres activités propres aux sites comme le prêt d'outils à Ecully). Cette démarche permet de préserver l'égalité pour tous.

La CGT a dans son ADN la volonté de faire participer les salariés aux décisions concernant les activités sociales et culturelles. Elle promeut la participation des salariés aux choix des activités de site, comme aujourd'hui.

DENSIFICATIONS DES IMMEUBLES

Les sites de Bourges, Chauray, Diamant, Ecully, Paris, Michelet, Castelnau ont subi des densifications.

Les élus CGT du CHSCT se sont impliqués dans ces dossiers. Nous considérons que beaucoup de nos collègues ne travaillent plus dans des conditions acceptables, notamment à Ecully et à Castelnau. Trop de bruit, pas assez d'espaces de repli, des relations plus tendues entre collègues sont souvent le prix à payer de ces densifications. En contrepartie, la direction économise plus d'un million d'euros par an.

Et ce n'est pas fini ! L'immeuble grande hauteur de Bordeaux va être déclassé, imposant la reconversion des archivistes en vidéocodeurs.

Sans compter Noisy et Balma qui seront les prochains sur la liste !

La CGT regrette beaucoup que la direction ait une approche économique de ces densifications jusqu'à ne pas investir en cloisons, casques et équipements de salle de repli.

La CGT revendique un espace minimum par salarié et que les préconisations du CHSCT soient mises en oeuvre.



ACCOMPAGNER ET DEFENDRE LES SALARIES

Les délégués du personnel CGT défendent les salariés, de manière individuelle ou collective, au mieux de leur intérêt sur des sujets comme les salaires, le respect du code du travail et celui des accords d'entreprises.

La CGT, grâce à sa proximité avec les salariés, recueille de nombreuses questions aux réunions mensuelles avec la direction.

Les délégués du personnel CGT accompagnent également les salariés qui le souhaitent dans leurs démarches auprès des RH. Il peut s'agir de dossiers sur les retraites, de difficultés dans leur travail, de demandes particulières, de souffrance au travail.

Votez pour des élus
qui défendent vos
intérêts au sein de
toutes les instances.

Lorsque vous votez
pour le Comité
d'établissement, vous
votez aussi pour le
comité central
d'entreprise et le
comité de groupe.



LA FORCE DE LA CGT, C'EST VOUS CONNAITRE ET ETRE REPRESENTATIF

Les élus CGT exercent leur métier à vos côtés dans les différents métiers et sites... Ils connaissent les difficultés de chaque métier car ils les vivent comme vous, au quotidien. Ils viennent à votre rencontre, vous interrogent à votre poste de travail. Ils n'inventent rien, ils portent simplement votre parole. C'est pour cela que les élus CGT sont représentatifs de toute l'entreprise.

En choisissant de donner votre suffrage à la CGT lors du prochain vote, c'est votre voix que vous faites porter.

Ainsi la CGT pèsera encore plus sur les décisions de la direction, défendra mieux les acquis sociaux et pourra en acquérir d'autres, y compris au niveau du groupe.

REINTERNALISATION DES ACTIVITES

La CGT juge intolérable l'externalisation de métiers où nous sommes compétents (informatique de la paie, PAO, développement...).

Par contre, nous ne sommes pas contre le recours à la sous-traitance pour absorber des pointes d'activités. Mais quand ces pointes n'en sont plus et représentent un volume constant d'activités, G2S doit embaucher.

Nous ne sommes pas non plus contre le recours à la sous-traitance lorsqu'il s'agit d'expertises que nous n'avons pas mais alors, il doit y avoir systématiquement transfert de compétences vers les salariés de G2S.

G2S est capable de gérer des métiers spécifiques ou s'exerçant en horaires décalés. Des pans entiers d'activités peuvent être réinternalisés : pilotage, gestion des serveurs, accueil, SVP, sécurité, nettoyage des locaux, éditique, traitement de la paie.

RESTAURATION

Pour les salariés bénéficiant de restauration collective, nous constatons que le reste à charge est différent pour nos collègues suivant le site dont ils dépendent. Cette différence va du simple au double.

Un appel d'offre vient d'être lancé qui aboutira à la mise en place d'un nouveau prestataire à la fin du premier semestre pour les restaurants des sites parisiens gérés par G2S et Mordelles. La CGT aurait souhaité que la commission restauration soit partie prenante à l'appel d'offre afin de proposer un forfait plateau avec un très bon rapport qualité / prix. Elle suivra particulièrement les volets « qualité » et « disponibilité ».

La CGT demande à la direction :

- d'adapter sa participation afin que le reste à charge soit identique au tarif le plus bas pour tous les salariés G2S
- une augmentation de la participation employeur afin que celle-ci couvre a minima 100% des droits d'admission.
- et bien entendu, une mesure sur les titres restaurants pour les salariés ne bénéficiant pas de restauration collective.