

Avril 2015

Dans ce numéro :

<i>Des valeurs et des</i>	1
<i>Commission CFS</i>	1
<i>Intéressement vs Salaire</i>	2
<i>CE—DP</i>	2
<i>Formation</i>	3
<i>PRV 2015</i>	3
<i>Déconnexion UGICT</i>	4

*Comité de rédaction:
les élus CGT
Imprimé par nos
soins*

Des valeurs et des convictions

Les tragiques événements de ce début d'année ont frappé les esprits et ouvert une prise de conscience populaire sur le besoin de vivre ensemble, de travailler ensemble. Cela traverse depuis toujours la CGT, vivre ensemble, travailler ensemble pour une société plus juste, tel est notre crédo depuis des années. Ces valeurs sont celles qui chaque jour animent dans leur rôle vos élus et mandatés CGT à GCA, qu'ils soient élus au Comité d'Entreprise, Délégué du personnel, élus du CHSCT ou délégués syndicaux. Nos valeurs nous amènent à défendre tous les salariés quelque soit leur statut et faire en sorte que leurs

conditions de travail et de vie s'améliorent.

C'est aussi en cela que nous avons des convictions. Celles qui ont permis à nos prédécesseurs de gagner les droits sociaux que nous connaissons aujourd'hui (congés payés, sécurité sociale, protection sociale...) qui ne sont pas à l'initiative du patronat. Nos convictions nous conduisent à défendre ces acquis face au jeu de massacre orchestré par le MEDEF, bien aidé par des syndicats « réformistes » et un gouvernement dit « de gauche ». Ces convictions, elles nous ont amenées à appeler à un débrayage pour dire NON aux propositions scandaleuses de la Direction

Si certains syndicats choisissent d'être des pigeons, la CGT choisit de défendre tes intérêts !!!



concernant les augmentations collectives 2015. Ce n'est pas en baissant la tête que nous gagnerons. Il n'y a que le rapport de force qui nous fera gagner, et il tient à vous de le faire grandir. L'accompagnement syndical montre ses limites et n'a rien obtenu depuis 3 ans en

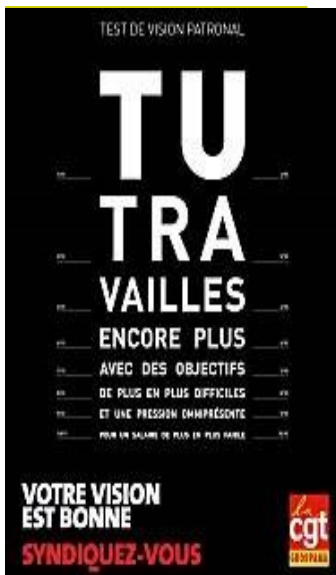
Commission CFS: une augmentation salée

La commission de début février a une nouvelle fois été l'occasion pour la CGT de défendre le pouvoir d'achat des salariés de GCA. En effet, suite à l'exposé de la Direction sur la situation de notre contrat, celle-ci a proposé une augmentation de 5% (à laquelle s'ajoute l'augmentation du PMSS). La CGT a rappelé qu'avec 0% d'augmentation des salaires, ce sont encore les salariés qui doivent faire des efforts. De

plus, choisir le niveau de l'augmentation sur la base de chiffres des dépenses non finalisés, sur un coût réel de la portabilité non connu pose de réels problèmes. Qui plus est, avec les bons résultats du contrat, une augmentation trop importante serait un mauvais signal aux salariés. La CGT rappelle que les OS n'ont pas la main sur ces augmentations car il ne s'agit pas d'une négociation. La CGT a demandé donc que

l'augmentation soit limitée à 3%. La Direction a décidé, suite à ces échanges, d'une augmentation de 4% à compter du 1er mars. La CGT estime que cette augmentation est encore trop élevée.

Elle continuera de se battre pour des augmentations limitées des tarifs de notre contrat CFS groupe surtout si les résultats restent aussi bons.



Non l'intéressement n'est pas du salaire



Contrairement aux affirmations du Directeur Général de GCA, l'intéressement n'est pas du salaire. Et il le sait très bien! Cet argument n'a qu'un seul objectif pour la Direction, faire comprendre aux salariés de GCA que les augmentations collectives de salaire, c'est terminé, et qu'ils auront désormais, si les résultats le permettent, une prime d'intéressement.

Certes l'argent n'a pas d'odeur dit-on. Mais il existe des différences fondamentales entre l'intéressement et les

salaires: les cotisations sociales par exemple: vous savez, ces cotisations qui servent à financer la Sécurité sociale, les retraites et toutes les prestations sociales. Cela représente une sacrée « économie » pour l'entreprise et une perte d'autant pour les régimes sociaux. Ces fameux régimes sociaux dont les déficits sont aujourd'hui supportés par les seuls salariés! Au niveau national, cela représente plus de 50 milliards d'€ de manque dans les caisses! De plus, l'intéressement récompense

les résultats de l'entreprise, par nature aléatoire; alors que le salaire est votre rétribution en échange de votre force de travail, lié à un contrat, donc pérenne! Il est bon de rappeler que l'intéressement, s'il part sur des fonds spéculatifs, ne vous servira pas ni pour le calcul de votre pension de retraite, ni pour le calcul de votre indemnité de départ en cas de licenciement par exemple.

Donc non, l'intéressement n'est pas du salaire, et la CGT réaffirme que le salaire est la rémunération pour laquelle

CE: le développement commercial toujours en rade...

« Le développement commercial est l'objectif prioritaire de 2015. Nous devons réussir à tout prix »
Pierre CORDIER,
DG,
CE janvier 2015
Qui paiera en cas d'échec?
Les commerciaux ou les directeurs?

C'est l'objectif prioritaire du Directeur Général pour 2015: relancer le développement commercial. Force est de constater que pour le moment nous sommes loin des attentes. Avec -329k€ de solde net et -1.7% de chiffre d'affaire (avec un départ au 01/01 à +3,6%...), il est clair que ce développement est en rade, et ce depuis plusieurs

mois. Les chiffres du 1er trimestre indiquent qu'une nouvelle fois sur les marchés de masse nous sommes en grande difficulté, et seuls le marché Entreprise tire un solde net positif. Nous ne voyons pas aujourd'hui se mettre en place de vraies solutions pour relancer une dynamique d'affaires nouvelles et surtout une

stratégie pour conserver la part du portefeuille qui doit être intouchable par nos concurrents. Les élus CGT ont exposé des solutions pour sortir de l'ornière.

La question est: jusqu'à quand pouvons nous perdre 25 millions d'€ par an de portefeuille? Et qui va payer les pots cassés des choix désastreux de la direction?

DP: les heures excédentaires.....



Les élus CGT ont depuis longtemps dénoncé le laisser-aller de la Direction concernant les compteurs d'heures des salariés des sites de gestion. Le volume d'heures des 10 compteurs les plus élevés par direction équivaut à près de 12 ETP! Rien qu'à la DRH, c'est l'équivalent de 3 ETP. Les accords du temps de travail ne permettent qu'une seule

récupération mensuelle, ce qui nous semble trop peu aujourd'hui. Devons-nous continuer à travailler gratuitement, car ces heures stockées dans nos compteurs et parfois jamais récupérées, c'est bien du travail gratuit non? Alors nous vous proposons une solution: ces heures, au-delà de 7h40 mensuelles, vous pouvez demander à vous les faire

payer par l'entreprise. Par un courrier simple et effectué chaque mois, vous pouvez demander ce paiement, l'entreprise ne peut s'y soustraire et devra vous les verser le mois suivant, sous peine d'être en faute. En ces temps de disette salariale, il faut être inventif. Alors contactez nous pour vous aider dans votre démarche,

Formation: la CGT approuve les efforts

Le plan de formation 2015 établi par l'entreprise a été présentée à la commission formation. 4 axes stratégiques ont été définis:

- **Consolider la trajectoire technique.**

La Direction déclare vouloir remettre de la technicité dans la pratique du métier. Les élus CGT ne peuvent qu'être en accord avec cette démarche de valorisation des métiers et du retour à la technicité, que nous n'aurions jamais dû quitter. Le plan, par des actions conséquentes, semble démontrer cette volonté, qui met en évidence le délaissement des années précédentes, et donc le retard accumulé en la matière.

Si cette démarche semble établie pour les gestionnaires techniques, elle n'apparaît pas aussi clairement pour les salarié(e)s du réseau. Il est à noter que les enjeux de Solvabilité 2 nous orientent vers cette démarche.

- **Améliorer la maîtrise et la fluidité des opérations et des activités.**

Si l'objectif est louable, la solution à nos difficultés ne réside pas exclusivement dans la manière de travailler des salarié(e)s, comme semble vouloir appuyer la direction. Cette vision dissimule les véritables raisons qui sont issues des pratiques et orientations des années passées, voulues par la Direction : objectifs surévalués, délaissement du sociétaire au profit du prospect, marchandisation de nos produits, démarches exclusivement commerciales au détriment du SAV, etc...

- **Atteindre les objectifs de solde net positif dans la rentabilité.**

Cette vision nous apparaît économiquement la seule qui soit viable. Il est regrettable de s'en être départie les années passées. Il est donc nécessaire que les outils de formation

soient orientés sur cet objectif à l'intention de nos collègues du réseau, auquel un tout autre discours est toujours tenu. Il y a certes la formation, mais n'omettons la sous-performance des outils mis en place.

- **Intégrer l'innovation, la créativité dans les fonctionnements de l'entreprise un élément de motivation.**

Les élus cgt souhaitent réitérer les réserves suivantes quant au développement de la formation dématérialisée. Si elle peut représenter un certain intérêt elle ne remplacera jamais la richesse des formations en groupe qui permettent la valorisation réciproque. En outre, il est regrettable qu'aucun document ne soit remis ou disponible à l'issue de ce type de formation (ex : Solvabilité2, lutte anti-blanchiment).



PRV 2015 ou comment mieux connaître son salaire de fonction

Année après année, les créateurs des PRV (plans de rémunération variable) à GCA ont le chic pour donner l'impression qu'une nouvelle fois, ce nouveau PRV rapportera moins que le précédent! Celui de 2015 n'échappe pas à la règle.

Alors que nous n'avons eu de cesse depuis plusieurs années de demander un PRV qui « donne envie », force est de constater que les montants promis en sont loin. Si nous sommes satisfaits de voir que la notion de Solde Net est mise en avant, la rémunération qui y est

attachée est elle loin de faire rêver. Ne parlons pas de la rémunération liée aux affaires nouvelles, elle frôle l'indécence. Cela va d'ailleurs entraîner pour chaque salarié concerné par un PRV une meilleure connaissance de son salaire de fonction. En effet, vu la faiblesse de la rémunération des affaires nouvelles versée mensuellement, fini les quelques centaines d'€ de rémunération versée en plus du salaire de fonction. Comment les salariés concernés feront si leur pouvoir d'achat diminue de

10, 15 ou 20% ? L'hypothétique rémunération « solde net » n'interviendra qu'en février 2016, et même si elle peut être conséquente, il va falloir vivre en attendant. D'autant qu'à ce jour, les objectifs ne sont toujours pas connus!

Vous comprenez ainsi mieux pourquoi à la CGT nous privilégions le salaire: c'est le seul élément de votre rémunération qui reste acquis! Demander 2,5% pour 2015, c'était permettre aux salariés de maintenir à minima leur





Plus fort partout se syndiquer, c'est gagner

NOM:.....

Prénom:

Date de naissance:...../...../.....

Adresse perso:.....

.....

Email perso:.....

Site, agence ou service:.....

Tel perso:..... Port:.....

Statut: Cadre / Non cadre (rayer la mention inutile)

Date d'entrée à GCA:.....

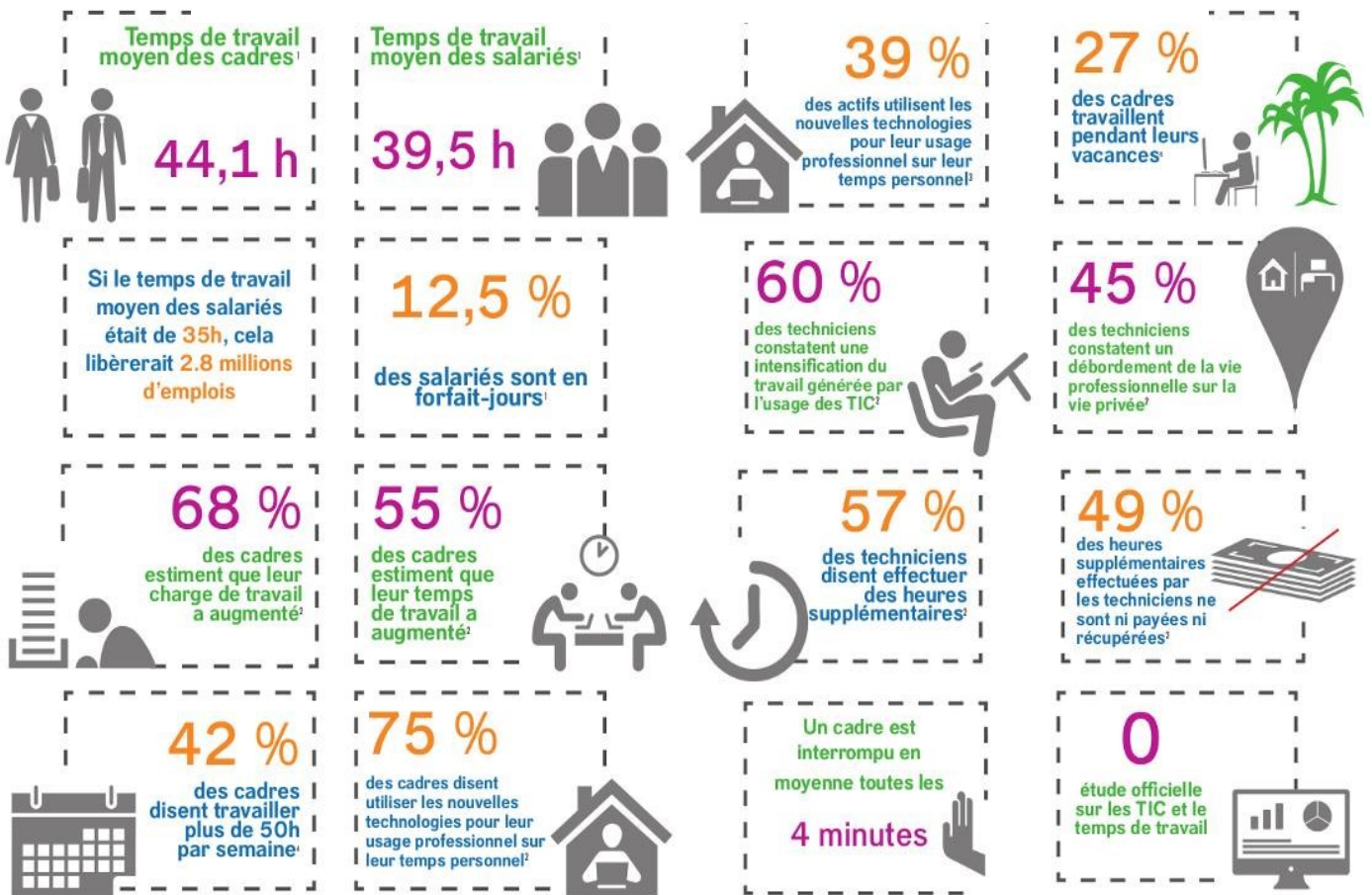
Je souhaite adhérer à la CGT:

Date et signature

A retourner à : SYNDICAT CGT GROUPAMA GCA - 2, av. de Limoges
BP 8527 - 79044 NIORT Tél. : 05.49.28.73.30/ 06.48.08.00.31

delegationsyndicalecgt@groupama-ca.fr

Campagne UGICT-CGT droit à la déconnexion:



Depuis septembre 2014, la CGT mène campagne pour le droit à déconnexion, notamment pour les cadres. La CGT GCA s'inscrit dans cette campagne et portera les revendications lors des différentes négociations et dans les instances du personnel.