

Rémunérations

Les Soldissimes Groupama 2016

2^{ème} Démarque



Chers collègues,

Notre entreprise cultive les paradoxes : durant des années, elle a pratiqué un management plutôt paternaliste, quand bien même elle envisageait la cotation en bourse du Groupe.

Et depuis la crise, le grand retour affiché aux valeurs du mutualisme s'accompagne d'une politique RH agressive à l'égard des salariés, une politique qui a notamment jeté aux oubliettes le principe des augmentations collectives ... tout en promouvant le travail en mode collaboratif, cherchez l'erreur !

Pour rappel, dans le Baromètre d'Opinions Groupe (BOG) de 2014, l'esprit d'équipe était classé 16^{ème} sur 18 pour les valeurs caractérisant GSA.

Restent les augmentations individuelles : elles ne pourront concerner au mieux qu'une minorité d'entre nous ... **car la suppression des augmentations collectives n'a en rien augmenté le budget des révisions de situations individuelles.**

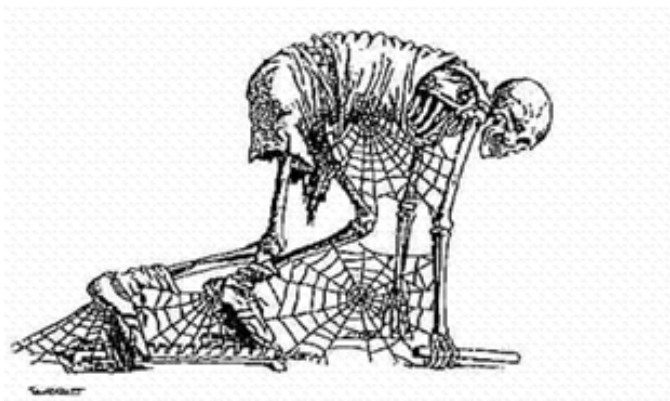
La vraie stratégie de la direction reste toujours et encore la réduction des frais généraux, sachant qu'à GSA, ils sont essentiellement composés de nos salaires.

Vous aurez en 2016 plusieurs opportunités pour faire entendre votre voix :

- En vous exprimant au BOG 2016, quitte à décevoir les attentes de la direction concernant votre engagement,
- Et surtout en votant pour les candidats CGT aux élections d'avril 2016 pour les représentants des salariés au Conseil d'Administration.

Syndicalement vôtre,
Renée-Lise TALBOT

Personnel en attente d'avancement



Neptune ou la révolution invisible

Dans la mythologie romaine, Neptune est le Dieu des eaux vives et des sources.

Plus modestement à Groupama, NEPTUNE est le Nouvel Environnement Poste de Travail Utilisateurs aux Normes RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises).

Ce programme va être déployé dans toutes les directions : vos postes de travail fixes vont bientôt être transformés en terminaux.

Les applicatifs et les données (professionnelles ou privées) seront désormais stockés sur des serveurs sécurisés à Bourges et accessibles depuis n'importe quel terminal (tablette, smartphone, ...).

Le déploiement à GSA a commencé par la DABS et n'a pas été sans poser de problèmes puisqu'il a fallu plus de **4 mois pour l'évolution d'une vingtaine de postes**.

Alors que ce premier test n'était pas encore terminé, la direction a présenté au CE et au CHSCT, le projet de déploiement de Neptune à l'ensemble des salariés de GSA.

Vos élus ont alors argué d'une consultation prématurée et d'un défaut d'éclairage évident, puisque les avis et les commentaires rédigés par les vingt premiers salariés « pilotes » ne leur avaient pas été communiqués. La direction a alors décidé de passer outre en court-circuitant la consultation, comme cela est désormais possible aux termes de la loi sur la simplification du dialogue social ...

Bel état d'esprit pour un projet qui impactera tous les salariés de GSA ...

Pour autant, nous vous livrons notre analyse :

Les plus :

- La centralisation des données va permettre de faciliter leur sécurisation,
- Les salariés bénéficieront désormais tous des mêmes versions de logiciel,
- Les temps d'accès et de réponse devraient être réduits, il était de toute façon difficile de faire pire !

Les moins :

- Le déploiement est visiblement mal préparé : l'inventaire des applicatifs des postes est laissé aux seuls soins des salariés,
- Ces derniers doivent se débrouiller pour retrouver leurs marques avec un nouvel environnement (exit XP) et la montée de version du Pack Office,
- Les données étant logées sur un nouveau réseau, des problèmes d'adressage de cellules sur Excel peuvent intervenir et empêcher durablement la mise à jour des calculs (#REF),
- La compatibilité de Neptune avec SAS étant trop onéreuse, les postes nécessitant SAS ne seront pas déployés,
- L'ergonomie (poids, taille) et les performances des nouveaux terminaux et ordinateurs portables n'ont pas donné lieu à trop d'étude : l'option « moins c'est cher, mieux c'est » a visiblement prévalu. Au vu de l'âge du parc actuel, il y avait certainement de la marge pour investir, mais bon ...

D'une façon plus générale, Neptune va favoriser le nomadisme. Quand on connaît la prédisposition de l'entreprise à déplacer et à réorganiser les services ... Cela allant de pair avec la réduction des surfaces allouées aux salariés, on peut se demander à quoi ressemblera le bureau de demain à GSA. Une partie de la réponse nous parviendra lorsque l'on connaîtra la future implantation de la DABS. A ce sujet, le timing initial nous a été confirmé par F. HEYRIES, c'est-à-dire à un horizon de deux ans. Et puis surtout, **Neptune menace l'équilibre vie privée/vie personnelle, en permettant au salarié de se connecter à tout moment et en tout lieu.**

Négociation du temps de travail

Nous vous l'avions annoncé depuis début 2015, la direction souhaite remettre sur la table les accords qui régissent le temps de travail à Groupama SA. Le motif invoqué : simplifier.

De notre côté, nous savons qu'il s'agit là d'un sujet d'actualité, et que toutes les DRH tentent de s'attaquer à ce qui a été négocié par le passé. Est-ce que notre DRH suit ce mouvement ou bien y a-t-il d'autres enjeux ?

Augmenter le temps de travail à GSA a-t-il du sens ? Avec une majorité de salariés ayant opté pour le forfait jours, et redevable de l'exécution d'une mission dans le cadre de ce forfait, en quoi réduire le nombre de jours RTT améliorerait les comptes de l'entreprise ? A missions et effectifs constants, les heures de travail nécessaires seraient alors juste réparties sur un plus grand nombre de jours de présence : du présentisme en quelque sorte. Aucun gain réel pour l'entreprise mais des inconvénients évidents pour les salariés.

Lorsque les 35 heures ont été mises en place (lois Aubry), c'était au motif de générer des emplois. Alors que l'essentiel de la stratégie de GSA consiste à réduire ses coûts, ainsi que l'a rappelé T. MARTEL aux vœux (il faut faire moins cher), le véritable enjeu des négociations en cours n'est-il pas encore de réduire les effectifs de GSA ?

Nous ne manquerons pas de revenir rapidement vers vous sur ce dossier, mais il est clair que la direction devra apporter des justifications plus probantes que celle de la simplification pour avancer dans la négociation.



Orange : Partenariat ou cession ?

Thierry MARTEL s'est formalisé aux vœux de GSA du traitement réservé par la presse aux négociations actuelles entre Orange et Groupama Banque : il ne s'agit pas selon lui d'une cession mais d'un partenariat. Pour la CGT, lorsque l'on vend les deux tiers d'une entreprise, et sans doute plus à terme, on en perd de fait le contrôle et même si le partenariat est indéniable, il s'agit bien d'une cession.

Cette cession met un bon coup de frein à nos ambitions de développement dans l'Assurbanque. Une erreur stratégique de plus à mettre au débit de l'ancienne direction générale ... Quel a été l'investissement consenti avant d'arriver à ce constat d'échec ? Faut-il rappeler que depuis sa création, l'Assurbanque n'a généré que des pertes ...

Dans ce cadre, la venue d'Orange et de ses clients potentiels est une bonne nouvelle : ils vont permettre de rentabiliser l'activité, d'améliorer notre solvabilité en diminuant le besoin en capital. Mais la pérennisation des emplois de nos collègues est-elle assurée ? notamment pour ceux liés aux activités de conservation de titres, dont l'intérêt pour Orange n'est pas évident ...

Syndicat CGT des salariés Groupama

Le partage de valeurs

ADHERER A LA CGT, C'EST PARTAGER DES VALEURS COMMUNES

- Défendre des principes de liberté, de justice, de laïcité et de fraternité,
- Lutter contre toute forme de discriminations,
- Agir au service des revendications des salariés.



ADHERER A LA CGT, C'EST RESPECTER DES PRINCIPES COMMUNS

- Respecter les principes d'Égalité, de Solidarité, d'Écoute et de Tolérance,
- Appartenir à une équipe fraternelle unie autour des mêmes valeurs.

ADHERER A LA CGT, C'EST LA GARANTIE :

- D'un syndicat indépendant et libre d'initier les actions conformes à ses valeurs,
- D'adhérents égaux et responsables (1 adhérent = 1 voix),
- Du respect des principes de la démocratie, du pluralisme d'opinions, de solidarité et de confidentialité,

A la CGT, vous avez la garantie de pouvoir vous exprimer en toute liberté, d'être informé(e), de vous former, d'être vigoureusement défendu (e) et d'être associé(e) à l'ensemble des décisions relatives à la vie syndicale.

