

Le seul sujet où la direction parle volontiers d'augmentation

Dans notre dernier tract, nous avons évoqué la volonté de la direction de revoir les accords temps de travail.

Vous avez été informés depuis, par d'autres canaux, des velléités de la direction sur le sujet. Cela a jeté quelque peu le doute et la crainte dans l'esprit de nombreux salariés. Nous reprenons donc la plume pour vous indiquer que les souhaits de la direction n'engagent qu'elle, et en tout cas, aucunement la CGT.

L'accord ne passera qu'à condition d'être signé par une ou plusieurs Organisations Syndicales.

A ce jour, la direction n'a pas été capable de justifier la remise en cause des règles actuelles. Pour la CGT, cette justification est essentielle avant de commencer le volet « négociation ».

Pour mémoire, le Groupe vient d'enchaîner trois exercices bénéficiaires, son directeur général a vu sa rémunération largement progresser.

(cf. notre tract « qui veut gagner des millions », disponible sur www.cgtgroupama.fr),

ALORS POURQUOI ?

TRAVAILLEZ PLUS
GAGNEZ MOINS



UNE MECONNAISSANCE DES ACTIVITES DES SALARIES DE GSA

Un élément nous a été communiqué récemment : dans les séminaires RH, un dirigeant de l'entreprise, appelons-le FH, se plaît à caractériser GSA comme étant l'entité du Groupe où les salariés travaillent le moins. Les salariés que nous sommes apprécieront...

Comment peut-on tenir un tel discours quand une énorme majorité des salariés de GSA -souvent suite aux pressions de la hiérarchie- est en forfait jours et redevable à ce titre de l'exécution d'une mission et non pas d'un temps de présence ?

L'inspecteur du travail, de son côté, a plutôt alerté la direction sur le risque de dépassement des seuils d'horaires légaux, remarquant qu'aucun dispositif ne permettait de contrôler les débordements de temps, notamment liés à l'utilisation d'outils nomades.

A ce dirigeant, nous souhaitons apporter quelques précisions concernant les salariés de GSA :

- Les salariés de GSA sont ceux du Groupe qui touchent le moins de participation, puisqu'ils n'en touchent pas du tout,
- Les salariés de GSA sont ceux pour qui le Groupe fait le moins d'effort en terme de formation,
- Les salariés de GSA (et notamment ceux de Noisy Le Grand et de la Défense) sont parmi ceux qui doivent composer avec les plus grands temps de transport, entraînant des conséquences sur leur équilibre vie privée/vie professionnelle, rendant d'autant plus nécessaires des formules de travail adaptées,
- Les salariés de GSA ont dû faire face à un Plan de Départs Volontaires (PDV) et à une diminution de leurs effectifs de près de 30% en 3 ans.

COMMENT PEUT-ON DIRE DE CEUX QUI RESTENT QU'ILS NE TRAVAILLENT PAS ASSEZ ?

Si nous communiquons à nouveau sur le sujet, c'est pour vous permettre d'accéder à des éléments de compréhension de ce dossier, comme nous le faisons régulièrement sur les sujets qui vous intéressent, suite à des informations divulguées.

Priorité n°1 de la direction

Simplifier, en réduisant le nombre de formules mis à disposition des salariés

Cette volonté nous semble surprenante : à la CGT, nous en étions restés au discours officiel d'un Groupe soucieux de Qualité de Vie au Travail (QVT), alors supprimer les formules qui apportent le plus de souplesse, notamment aux mères de famille, c'est juste incompréhensible...

Priorité n°2 de la direction

Augmenter la durée effective du travail

Sur cette priorité, nous disposons dans le cadre des accords en vigueur pour :

- Les salariés non-cadres : 26 jours de CP et 24 jours d'ARTT,
- Les salariés cadres (hors cadres de direction) : 28 jours de CP et 22 jours d'ARTT.



Pour les salariés en décompte horaire, le temps de travail effectif hebdomadaire est de l'ordre de 33 heures, et la durée quotidienne de travail est de 7h21mn.

Le vœu de la direction est d'arriver à une durée effective de travail hebdomadaire de 35 heures en actionnant deux leviers, séparément ou de concert :

- Augmenter la durée de travail quotidienne,
- Réduire le nombre de jours d'ARTT.

A l'aide d'un simulateur développé à la CGT, nous avons fait varier ces hypothèses. Ainsi, pour une durée quotidienne figée à 7h21mn, l'augmentation souhaitée par la direction se traduirait par une perte de 12 jours d'ARTT. Par contre, pour un temps de travail quotidien porté à 7h48mn, le nombre initial de jours d'ARTT serait maintenu.

UNE AUGMENTATION DE 6% DU TEMPS DE TRAVAIL !

De l'avis de la CGT, cet accroissement du temps de travail de 6% devrait être compensé d'abord par une augmentation des salaires à due concurrence, avant même d'évoquer des possibilités de télétravail ou autres qui ne concerneraient qu'une minorité de salariés.

Pour les salariés actuellement en forfait jours, nous pensons que le maintien à l'identique des jours ARTT actuels se justifierait, en actant pour autant la possibilité d'un retour au décompte horaire aux salariés qui le souhaiteraient.

EN RESUME, LA CGT SE POSITIONNE SUR :

- **LE MAINTIEN DU NOMBRE DE JOURS D'ARTT**
- **UNE CONTREPARTIE MONETAIRE POUR TOUTE HAUSSE DU TEMPS DE TRAVAIL**

