

## De « vrais collaborateurs » ne mériteraient-ils pas ... ... de vraies augmentations ?



Les négociations annuelles obligatoires (NAO) se sont une fois de plus terminées sur un constat d'échec : pour la cinquième année consécutive, la direction refuse d'augmenter collectivement nos salaires. Si la CGT a pu accepter ponctuellement cette logique lorsque le groupe était en difficulté, force est de constater qu'aujourd'hui plus rien ne justifie cette rigueur :

- ⇒ L'entreprise vient d'enchaîner un quatrième exercice bénéficiaire, a vu sa notation repasser à A-, et sa marge de solvabilité bondir à 191 % à la fin du premier semestre 2017.
- ⇒ Le salaire fixe de Thierry Martel a bondi de 10 % en deux ans, inventant au passage le concept de fixe variable, en plus du variable et du bonus => **#groupamatoujoursplusdesouspourmoi**.
- ⇒ Les 10 plus fortes rémunérations ont, quant à elles, progressé de 7 % en 2016 (moyenne 456 K€).
- ⇒ Les rémunérations des membres du comité de direction se sont envolées de près de 9 % en 2016, avec une moyenne de 408 K€/an.

En revanche, à notre modeste niveau, le cumul de la hausse des prix depuis l'arrêt des augmentations collectives en 2012 tangente désormais les 5 %, c'est-à-dire qu'en euros constants, nous avons perdu 5 % de pouvoir d'achat. Le budget RSI pour l'année en cours est de 1 %. C'est déjà peu mais qu'en reste-t-il après l'augmentation des directeurs précités ?

A l'heure de l'uberisation rampante de notre société, faudra-t-il bientôt considérer que bénéficier d'un CDI est déjà un privilège et abandonner l'idée de voir son salaire augmenter ? La CGT n'est pas de cet avis et entend bien défendre son point de vue et par là même, vos intérêts. C'est l'objet de ce dossier.

Avant de vous en souhaiter une bonne lecture, quelques mots encore pour revenir sur le sujet de notre dernier tract « Mais qui se soucie de nous ? » (disponible en ligne avec l'ensemble de nos tracts sur <http://www.cgtgroupama.fr/search/tract%20gsa/>) pour vous indiquer que la direction a refusé le principe d'une sur-complémentaire obligatoire avec participation de l'employeur. Cette position est cohérente avec le principe qui régit désormais la politique sociale à GSA : si c'est pour les salariés, c'est NON ! Pour autant, la direction maintient son objectif d'avoir des salariés engagés. Le BOG 2018 promet d'être très instructif !

Syndicalement vôtre,  
Jean-Noël FLIS

## Rappel des faits ☺

Depuis 2012, le principe des augmentations collectives a été remis au rayon des souvenirs. La dernière mesure cette année-là avait pris la forme d'une augmentation de 0,8 % plafonnée à 250 € par an. On aurait pu croire que cet abandon se ferait au profit de l'instauration d'une part variable dans toutes les rémunérations (comme l'avait un temps exprimé Fabrice HEYRIES) ou tout au moins de RSI plus importantes. Les faits ont prouvé qu'il n'y avait pas eu de transfert d'un budget collectif vers les RSI, au contraire, puisque le budget de ces dernières est également en baisse. **La meilleure illustration tient dans le taux de promotion, qui a atteint son plus bas historique en 2016 :**



Plusieurs problèmes se posent alors pour les salariés :

- Le premier est que même si l'inflation a été faible durant cette période, son cumul sur 5 ans devient tout de même significatif, près de 5 %. D'autant plus que l'indice de l'INSEE n'est pas exhaustif de toutes les dépenses auxquelles un salarié doit faire face. On peut considérer qu'il représente une fourchette basse de la hausse des prix.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
inflation INSEE	2,0%	0,9%	0,5%	0,0%	0,2%	0,9%
Cumul inflation	2,0%	2,9%	3,4%	3,4%	3,6%	<b>4,5%</b>

- Le deuxième est que la politique de RSI de GSA est -elle aussi- insuffisante. Dans la pratique, seul un tiers des salariés est récompensé chaque année, souvent au plancher de revalorisation de 54/82 € par mois. **Si une telle RSI intervient tous les 3 ans pour prendre un exemple simplificateur, elle ne suffit pas à rattraper la perte de pouvoir d'achat générée par l'absence de mesures collectives.**

MISE EN EVIDENCE DE LA PERTE DE POUVOIR D'ACHAT, EN PARTANT DU SALAIRE ANNUEL MEDIAN 2011 (57 240€)						
	CAS N°1		CAS n°2		Base de comparaison	
	Pas de RSI	(en base)	RSI en 2014 et 2017	(en base)	Salaire annexé à l'inflation	
Salaire brut de départ 2011	57 420	100,0	57 420	100,0	57 420	100,0
2012: NAO 250€ et inflation 2%	57 670	100,4	57 670	100,4	58 568	102,0
2013: inflation 0,9%	57 670	100,4	57 670	100,4	59 096	102,9
2014: RSI 1 066€ et infl. 0,5%	57 670	100,4	58 736	102,3	59 391	103,4
2015: inflation 0%	57 670	100,4	58 736	102,3	59 391	103,4
2016: inflation 0,2%	57 670	100,4	58 736	102,3	59 510	103,6
2017: RSI 1 066 € et inflation 0,9%	57 670	100,4	59 802	104,1	60 045	104,6
<b>Brut total perçu sur 6 ans</b>	<b>346 020</b>		<b>351 350</b>		<b>356 001</b>	

Le salarié « médian » du cas n°1 qui n'aurait pas eu de RSI depuis 2012 aurait perdu en cumul près de 10.000 € ... Mais même le salarié du cas n°2, qui bénéficie d'une projection RSI plutôt favorable perd près de 5.000 € sur la période.

Les 10 plus hauts salaires de notre entreprise ont mieux réussi quant à eux, à devancer l'inflation :

Montant global des dix rémunérations les plus élevées  
(source Bilan Social GSA)

	k€	base
2013	3 932	100,0
2014	4 138	105,2
2015	4 237	107,8
2016	4 536	115,4

Décider de ne pas augmenter collectivement les salaires, contraindre à l'excès le budget des RSI, autant de décisions que prennent facilement nos directeurs généraux, mais que doivent également assumer les managers de GSA. Avec certainement un peu plus d'anxiété et de stress.

Car la plupart d'entre eux gèrent déjà le sous-effectif de leurs services, GSA étant passé en quelques années de 1 650 salariés à 1 150 aujourd'hui.

Bon nombre d'entre eux ont dû également gérer en 2017 les affres d'un déménagement et la révolution qu'il sous-tend : mode agile, open space, vision collaborative. Sans parler de l'augmentation des temps de transport qui ne les épargne pas plus qu'elle n'épargne leurs équipes.

Heureux dans ce cadre les managers qui n'auront qu'un tiers de salariés méritants à récompenser.

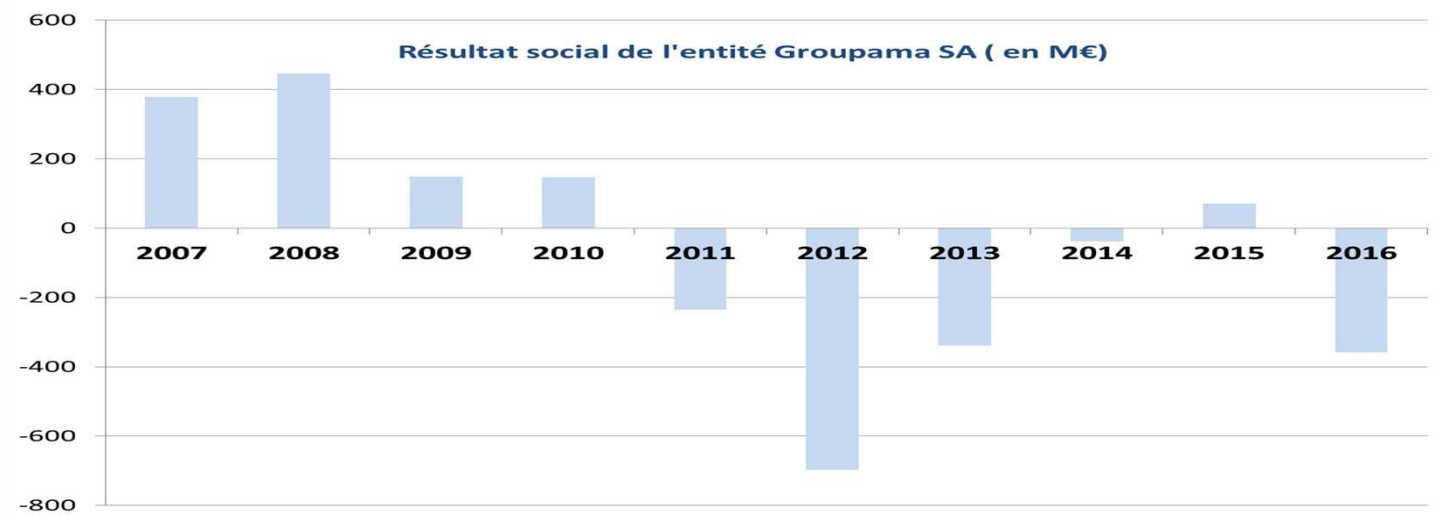
Pour les autres, bon courage.

La CGT ne se satisfait pas de cette situation. Ces impossibilités à ouvrir des postes au recrutement, ou de reconnaître financièrement les efforts sont des éléments qui contribuent à tendre le climat de travail, avec les conséquences possibles sur la santé des salariés.

Tout cela atteste également des difficultés pour GSA à mener ses missions, dans le cadre de son modèle économique actuel.

Le fait est que GSA extériorise depuis 2011 des pertes sociales, alors que le groupe enchaîne les résultats positifs.





La cession de ses filiales les plus rentables (Gan Eurocourtage, Seguros), les difficultés croissantes des filiales conservées (Gan Assurances, Gan Prév.), l'absence de dividende de GG Vie, le renchérissement des sinistres graves et climatiques assumés en tant que réassureur ont rendu vains les efforts colossaux que GSA et ses salariés avaient consentis sur les frais généraux.

Cerise sur le gâteau :) en 2015 les caisses ont abaissé leur contribution à GSA de 2,75 % à 2,6 %.

GSA n'a pas les ressources nécessaires pour faire face à ses missions de réassureur, d'expert métiers, de fonctions support, de gouvernance et de direction générale. Et encore moins pour les revaloriser. Et ce, alors qu'elle intervient pour le compte d'un groupe plus que rentable.

**Nous demandons instamment à la direction de revoir sa copie sur le sujet, et d'affranchir la politique salariale de GSA d'écritures comptables et financières qui n'ont rien à voir avec la qualité du travail et les efforts fournis par les salariés de GSA.**

**Ça va mieux en le disant (enfin presque ...) :**

**Dites 23 et tousez un peu ...**



La sur-complémentaire ne sera pas mise en place en janvier 2018, en tous cas, pas dans le cadre obligatoire et cofinancé que souhaitait la CGT. Mais dans son extrême bonté, la direction a consenti à faire coter par GPVL, le coût éventuel d'une sur-complémentaire facultative (pourtant un non-sens pour un assureur) qu'elle pourrait proposer pour maintenir nos garanties actuelles : 23 € par mois et par salarié ! Là encore, un petit rappel des faits s'impose :

- 2013 : la CFDT et la CGC signent l'ANI qui instaure les contrats responsables pour les mutuelles santé, avec plafonnement des remboursements au 01/01/2018.
- 2017 : la CFDT et la CGC de GSA signent l'accord qui réduit la cotisation des salariés sans ayant-droit, et qui, de fait, rend impossible le financement et le maintien des garanties actuelles à iso-cotisations dans le cadre d'une sur-complémentaire non responsable.
- Juin 2017 : la CGT de GSA informe les salariés et interpelle la direction sur l'importance du reste à charge auquel vont être exposés **tous** les salariés de GSA dès janvier 2018.
- Octobre 2017 : les cordonniers les plus mal chaussés : bien que travaillant pour le leader de l'assurance santé, les salariés de GSA resteront fort démunis, c'est Fabrice HEYRIES qui nous l'annonce : s'il y a une sur-complémentaire, ce sera à la charge exclusive des salariés, la direction ne prendra rien à sa charge, alors même qu'elle cofinçait ces couvertures en 2017.

Le coût n'aurait pourtant pas été significatif :

**23 € x 12 mois x 1150 salariés x 50 % de participation = 158 700 €**

Mais c'est encore trop pour nous. Pour vous forger un avis, comparez ce chiffre avec certaines des données de la première page de ce tract ...



Janvier 2018