



# La Gazette

Groupama Grand Est



## NÉGOCIATION RELATIVE AU TEMPS DE TRAVAIL



### PREMIERS ECHANGES

Journée de négociation mercredi 14 mars, avec au menu la première réunion relative au temps de travail. Le but de cette réunion était de faire une lecture de l'accord temps de travail et ses avenants en vigueur aujourd'hui dans l'entreprise, afin de pointer les incohérences, les vides et le flou de textes qui ont pu être sujets à de multiples interprétations jamais tranchées malgré des questions récurrentes des instances représentatives du personnel.

Afin de préparer le plus efficacement la réunion et de porter ses revendications auprès de la direction, la CGT a entrepris un diagnostic complet de l'accord et de ses avenants, en particulier en s'appuyant sur les salariés concernés par des points spécifiques, salariés que la CGT remercie pour leur contribution.

Le constat partagé avec la direction concerne un certain nombre d'imprécisions quant aux termes utilisés dans les textes, nos directions précédentes ayant l'élégance de ne pas appeler les choses par leur nom afin de tirer tous les avantages d'un système sans en subir de contrepartie, et ceci au détriment des salariés, bien évidemment. Il en est ainsi de la gestion de l'horaire des cadres des classes 5 et 6 qui sont exclus de la gestion de l'horaire individualisé ce qui les met de fait au

forfait jour, dispositif qui n'existe pas à Groupama Grand Est, aucune convention n'ayant été conclue.

Second point de convergence de l'analyse, les jours de congés RPZ qui font régulièrement l'objet de litiges entre les commerciaux d'agence et leur hiérarchie. La CGT a affirmé à de nombreuses reprises que la solution résiderait sûrement dans le décompte exact du temps de travail plutôt que dans une contrepartie forfaitaire et aléatoire puisque soumise à la bonne volonté du responsable hiérarchique. La direction n'a pas donné d'indication quant aux moyens qu'elle compte mettre en œuvre afin de résoudre ces problèmes, mais a réaffirmé que compte tenu que les commerciaux d'agence étaient soumis à un horaire collectif (les horaires d'ouverture d'agence), ils n'étaient pas tenus à l'enregistrement de leurs horaires de travail.

Sur ce sujet, la CGT a de son côté indiqué que dans sa rédaction l'accord actuel obligeait les commerciaux d'agence à enregistrer leur temps de travail avec la possibilité de générer, comme pour tout autre salarié, un compteur d'heures de récupération et a répondu à la direction que le fait d'être soumis à l'horaire collectif n'empêche nullement d'enregistrer son temps de travail, c'est d'ailleurs

ce qui est fait dans n'importe quelle usine munie d'une pointeuse...

D'autres remarques ont été formulées par la CGT, en particulier sur la modification d'un horaire de travail du service VAD qui ne respecte pas le temps de pause légal prévu à l'article 3121-16 du Code du Travail, sur la surveillance médicale renforcée des salariés de plateforme qui n'a pas d'objet légal et sur la définition de l'astreinte, modifiée dernièrement par les ordonnances Macron.

La réunion s'est terminée par un tour de table qui a permis à la CGT d'exprimer sa revendication principale de réduction du temps travail. En effet, de nombreux exemples montrent que l'intelligence artificielle va bouleverser le monde des assurances dans les prochaines années et le processus est déjà enclenché. Un assureur santé japonais a remplacé 25% de ses effectifs par un robot capable d'analyser en quelques secondes des milliers de données : chargement des données médicales des clients, lecture des certificats des médecins, évaluation des paiements et facturation des dépenses. En France, Natixis possède un logiciel qui permet en une nuit de résilier jusqu'à six cent contrats d'assurance emprunteur, ce qui correspond à six journées de travail d'un salarié. Ce progrès est bénéfique, il libère les

employés des tâches répétitives mais il pose la question du devenir des salariés.

Historiquement les gains de productivité du fait du progrès technique ont toujours abouti à une réduction du temps de travail afin que le travail puisse être partagé par le plus grand nombre. Aujourd'hui la réduction du temps de travail est une réalité mais au lieu qu'elle soit choisie politiquement par une réduction de la durée légale du travail, elle est imposée au travers du chômage, du travail à temps partiel et de la précarité que subissent les salariés.

Le progrès technique et l'accroissement de la productivité doivent servir à réduire l'intensité du travail et sa durée, à transformer son contenu, à permettre à chacun de concilier vie professionnelle et vie privée.

La prochaine réunion, prévue le 19 avril permettra d'en savoir plus sur les intentions de la direction, qui est restée avare de détails quant à ses propositions de modification de l'accord. Une seule tendance semble se dégager toutefois, c'est qu'elle a la volonté de mettre plus de personnel jusqu'à 18 heures le soir ainsi que le samedi matin.



L'union départementale CGT du Bas-Rhin s'oppose au projet de Grand Contournement Ouest de Strasbourg (GCO) en rejoignant le collectif "GCO non merci". Le projet apparaît comme un lot de consolation fait à Vinci après l'abandon de Notre-Dame-des-Landes.

La question de l'utilité du GCO Strasbourg est à souligner tant ce dernier ne répond pas à son objectif premier qui est de désengorger l'A35. Les salariés se rendant à Strasbourg pour travailler ne prendront pas cette autoroute puisque par principe elle la contourne. Même les pro-GCO reconnaissent aujourd'hui qu'elle ne désengorgera pas Strasbourg.

Plus révoltant encore, les salariés pour lesquels cette autoroute aurait été utile devront déboursier au péage quelque 240 euros par mois.

Ce projet est donc inutile pour l'immense majorité et trop coûteuse pour celles et ceux qui en auraient un usage quotidien.

Au niveau environnemental enfin, la mise en oeuvre occupera 300 hectares des meilleures terres agricoles d'Europe ainsi que 10 hectares de forêts et menacera le grand hamster d'Alsace, une espèce protégée.

Ainsi, la CGT demande l'abandon de ce projet caduc, au profit du développement des services publics



## BAROMETRE OPINION GROUPE

2018

Le Baromètre d'Opinions Groupe (BOG) fête ses dix ans et sa 6ème édition sera mise en ligne le lundi 19 mars : il a été complètement refondu dans le plus grand secret. Le postulat du BOG était pourtant de vous poser les mêmes questions tous les deux ans... mais voilà vos réponses étaient de moins en moins conformes aux attentes de la direction.

La communication interne vous encourage déjà à y répondre, surtout si vous êtes créatif, optimiste, perfectionniste ou rebelle. Nous allons abonder dans cette proposition et vous demander même de dépasser les espérances de la direction en la matière.

En 2016, nous avons évoqué la possibilité d'un boycott pour ceux d'entre vous qui le souhaitent et, pour ceux qui envisageaient de répondre, nous les avons appelés à être attentifs à certaines réponses, notamment celles qui déterminaient le niveau d'engagement.

En 2018, le boycott reste une option respectable mais nous préconisons plutôt de nous approprier collectivement le BOG et d'utiliser ce « bel outil de communication » comme un outil rassembleur pour les salariés. Vous êtes en effet nombreux à souligner le manque d'équité dans l'entreprise notamment dans sa politique de rémunération. Alors, à la question du futur BOG 2018 sur les valeurs qui caractérisent l'entreprise, indiquons ensemble le terme:

### **INIQUITÉ**

Montrons, via le BOG 2018, notre volonté de voir nos efforts enfin reconnus, notre aspiration à plus de respect et de justice parce que c'est ensemble que nous faisons progresser l'entreprise et que nous la rendons plus performante.

Nul doute que la direction entendra le message s'il est relayé par un nombre suffisant d'entre nous.