



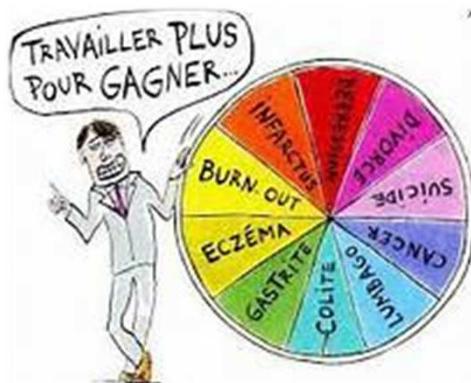
Travailler moins, est-ce vivre mieux ?

C'est le sujet philo du Bac scientifique 2016. Se pourrait-il qu'il ait fuité puisque depuis le début de l'année, notre direction a fait plancher les organisations syndicales de GSA sur la question « Travailler plus, est-ce vivre moins bien ? »

UN ECHEC PATENT

Durant trois mois, la tactique déployée par la DRH sur le dossier temps de travail a été celle du grand bluff ou du vendeur de canapé : on évoque à demi-mots une volonté de supprimer 15 jours d'ARTT, puis éventuellement 10, pour qu'à la fin, tout le monde soit content de signer la super affaire à 5 jours.

Le tout s'est accompagné d'une campagne savamment orchestrée qui a multiplié les contre-vérités : les salariés de GSA sont ceux qui travaillent le moins dans le groupe, les salariés qui arrivent tôt ne travaillent pas, les salariés de GSA veulent plus de temps pour travailler, etc...



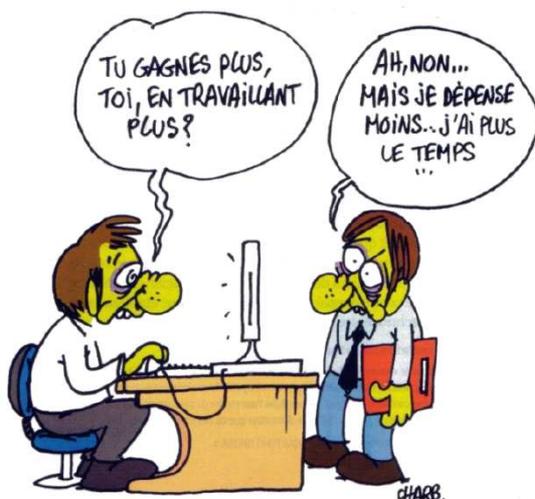
Pourtant, la CGT rappelle :

- qu'aucun décompte horaire des salariés en forfait jours (80% de l'effectif à GSA) n'est possible, et que partant de là, il est juste impossible (et surtout injuste) de dire que ces salariés sont ceux qui travaillent le moins dans le groupe. Si l'entreprise les a incités (doux euphémisme) à passer au forfait, c'est justement pour ne pas être comptable et redevable de toutes les heures supplémentaires effectuées.

- Que si des salariés ne sont pas assez occupés ou encadrés, ce n'est pas en augmentant leur temps de présence (et incidemment celui de leurs collègues) que l'on résoudra leurs problèmes, au contraire.

- Que de la même façon, si des salariés veulent plus de temps pour travailler, ils peuvent déjà le faire en épargnant des jours sur leur CET, leur PEE et leur PERCO. Beaucoup de managers souhaiteraient également pouvoir recruter, ce qui leur est interdit.

Au final, force est de constater que cette stratégie de négociation a échoué, même auprès des organisations les plus compréhensives.



Comment cautionner une telle approche, sachant qu'à l'évidence, les salariés de GSA attendent plutôt une reconnaissance de leurs efforts qu'une remise en cause de leurs acquis.

Le Baromètre d'Opinions Groupe est arrivé au bon moment pour rappeler cette évidence à la DRH. Ainsi les réponses positives à la question « êtes-vous disposé(e) à faire plus pour contribuer à la réussite de votre entreprise ? » sont en diminution constante depuis 2010, avec une baisse de 13 points (-17%) en 2016.

En effet, le groupe vient d'enchaîner trois exercices comptables bénéficiaires, son directeur général a été augmenté de façon importante et régulière (grâce à nos communications, cela n'a échappé à personne). De leur côté, les salariés de GSA ont été maintes fois sollicités, réorganisés, déménagés, restructurés, compressés.

Mais c'est à l'égard des salariés de Marne que le bât blesse le plus : La direction leurs promet un déménagement en 2017. Il pourrait se traduire par une relocalisation à l'Ouest de Paris et Nanterre revient avec insistance dans les rumeurs, surtout depuis qu'il faut intégrer dans le projet des effectifs salariés de Michelet, en provenance de GSA (construction, CSP compta), mais aussi du Gan .

Dans ce cadre, Il est encore plus inopportun de vouloir réduire le nombre de jours d'ARTT de salariés (ils sont près de 600, soit la moitié de l'entreprise) qu'on expose concomitamment à une augmentation substantielle de leur temps de transport.

Face à ces constats quelque peu accablants, la DRH a infléchi ses ambitions : il lui fallait prestement lâcher du lest sur la durée du temps de travail pour au moins sauver les volets « simplification des formules » (comprendre suppression de formules) et « sécurisation des pratiques » (principalement les HV). Si nécessaire, en accompagnant le tout d'un accord sur le télétravail.



UNE CONVERGENCE VERS L'ACCORD GAN?

De notre point de vue, le rapprochement évoqué entre des équipes GSA et GAN Assurances tombe fort à propos pour la DRH en lui fournissant une cible implicite pour orienter la baisse d'ARTT à Groupama SA : les salariés de Gan Assurances sont à 205 jours de travail (pour 203 à GSA). La possible convergence donnerait un peu de sens à une démarche qui n'en a pas beaucoup jusqu'à présent, **la DRH ayant toujours eu de la peine à justifier le bien-fondé de ses remises en cause.**

Nous pensons qu'il s'agit du maximum que puisse espérer la DRH dans la perspective d'un accord, vu la faiblesse des contreparties qu'elle envisage. Pour la CGT, la nécessité d'une contrepartie financière resterait de mise, car toute réduction d'ARTT se traduit bien sûr par une augmentation du temps de travail, mais aussi par une baisse associée de la capacité d'épargne sur le CET des salariés.

Aujourd'hui, en moyenne, les salariés de GSA épargnent 5,4 jours d'ARTT par an. Notamment en raison des efforts qui leur sont demandés du fait des suppressions de postes. Si la dotation d'ARTT baissait de 2 jours, l'effort d'épargne sur le CET baisserait probablement dans la même proportion, en diminuant leur rémunération globale de 1% (2j/ 208).

Ainsi, sans contrepartie financière, **toute baisse d'ARTT reviendrait à travailler autant ou plus, pour gagner moins.** Mais avec la perspective (pour certains) de travailler un peu chez eux, puisqu'un accord de télétravail est aussi à l'étude...

En conclusion, plutôt que de demander aux salariés de travailler plus longtemps, nous pensons à la CGT qu'il serait sans doute plus rentable et plus simple de leur permettre d'être efficaces lorsqu'ils sont dans l'entreprise. **Le constat qui remonte constamment de la part des salariés, quel que soit le site où la question est posée, est la dégradation continue de l'environnement de travail, au niveau de l'ambiance thermique, sonore et de la difficulté à se concentrer.** Alors qu'un projet de déménagement majeur se prépare, nous ne saurions trop conseiller à la direction de se préoccuper véritablement des futures conditions de travail qu'offrira la nouvelle implantation. Il y a là un véritable gisement de productivité, pour peu qu'on comprenne qu'un salarié épanoui est un salarié performant.

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,**
- **L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL PLUTÔT QUE L'ALLONGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**