

## **DECLARATION DE LA CGT AU CSE DU 26 JANVIER 2022**

**Thierry MARTEL**

Il y a 10 ans, notre groupe centenaire a failli périliter du fait des risques pris pour assumer les velléités capitalistes de l'équipe dirigeante d'alors.

Si, à cette occasion, la suspension ponctuelle des augmentations collectives était understandable, la CGT continue de considérer que leur suppression durable était inéquitable et reste injuste. Et ce d'autant plus que le responsable de cette crise empochait lui un confortable chèque de 3,5 M€.

Pour sortir de cette crise dont ils n'étaient pas responsables, les salariés ont su se montrer solidaires et fidèles et ont assuré par leur investissement personnel et leurs efforts les bases sur lesquels le groupe a pu rebondir. Les salariés de GMA ont pris leur part dans cette reconstruction, en augmentant fortement leur productivité et en palliant, à périmètre de travail constant, le départ de 28 % d'entre eux. Si leur priorité était la survie du groupe, ils espéraient néanmoins que l'entreprise, une fois les jours meilleurs revenus, saurait se souvenir de tous ces efforts. Cette perspective d'une reconnaissance différée était d'ailleurs confortée par le discours du moment des directeurs généraux adjoints.

Mais cette reconnaissance ne s'est jamais concrétisée quand bien même le groupe eut renoué avec des bénéfices conséquents et récurrents.

Comment la direction a-t-elle réussi à éviter ce qui semblait pourtant tomber sous le sens ? En opposant systématiquement à cette vision respectueuse et bienveillante des augmentations collectives la redoutable notion de frais généraux, une notion financière, certes quelque peu déshumanisée, mais tellement pratique et facile à mettre en œuvre : il a suffi pour cela à la direction de l'agrémenter de perspectives sombres : concurrence, aléas climatiques, grands projets, baisse des taux, normes comptables, crise sanitaire, investissements informatiques, etc... Bien utilisé, les frais généraux ont permis de transformer toute demande inopinée sur la reconnaissance des efforts ou le maintien du pouvoir d'achat en risque opérationnel majeur pour le futur équilibre financier de l'entreprise.

Car les frais généraux sont composés en grande partie de nos rémunérations. On voudrait dire aux salariés qu'ils sont à la base du problème qu'on ne s'y prendrait pas autrement.

La CGT précise à ce niveau que les augmentations du comité de direction et du directeur général possèdent un gène particulier qui leur permet, elles, de ne pas mettre l'équilibre du groupe en danger.

La direction aurait sans doute voulu présenter la suppression des augmentations collectives comme une démarche idéologique, dans ce que d'aucuns appelleraient un changement de paradigme. Mais alors que l'on promeut simultanément le mode collaboratif, comment justifier idéologiquement que seul un salarié sur trois soit revalorisé ? Doit-on comprendre que les deux tiers des salariés, soit près de 800 de nos collègues, ne sont simplement pas méritants dans ce nouveau cadre ?

L'arrêt des mesures collectives n'est pas idéologique, c'est une décision opportuniste pour baisser drastiquement et durablement le budget des augmentations.

La meilleure preuve de cette faiblesse du budget des augmentations a été apportée dans l'un des nombreux tracts de la CGT sur le sujet, au moyen d'un benchmark des principales mutuelles de la place : hormis Groupama bien sûr, toutes octroyaient des augmentations collectives. Mais toutes également octroyaient des augmentations individuelles.

Et pour 2 mutuelles sur 4 du panel, le montant de leur seul budget d'augmentations individuelles était encore supérieur à celui de Groupama alors qu'elles accordaient toutes deux par ailleurs des augmentations générales conséquentes. C'est dire la faiblesse de l'effort consenti par la direction dans ce cadre.

La réduction des frais généraux a été également l'objectif, quelques années durant, d'un des bonus de notre directeur général, ce qui peut expliquer rétrospectivement le peu d'enthousiasme de ce dernier à nous revaloriser. La CGT avait d'ailleurs dénoncé le non-sens et le conflit d'intérêts que ce bonus présentait.

Pour la CGT, l'échec des dernières Négociations Annuelles Obligatoires et l'inflexibilité dans laquelle s'est murée la direction au sujet du retour des augmentations collectives sont à rapprocher du refus d'octroyer aux télétravailleurs le bénéfice des titres restaurant et ce alors même que le télétravail est à la base d'économies colossales pour le groupe. Dans les deux cas la direction s'arc-boute et refuse toute évolution. Les enjeux sont pourtant particulièrement modestes, surtout si on les compare aux centaines de millions de pertes pour dépréciation des écarts d'acquisition qu'enregistrent nos comptes régulièrement ou à la perte cumulée de Groupama Banque, estimé par notre expert à plus de 700 ME.

**La légèreté de la direction dans l'étude de ses choix d'investissements contraste, on ne peut plus, avec le zèle peu commun dont elle fait preuve dès lors qu'il s'agit de refuser toute avancée sociale. C'est peu dire que nous souhaiterions une inversion de ces attentions, certains que nous sommes de la primauté de l'investissement humain.**

Pour conclure et terminer sur une note constructive, la CGT souhaite reprendre les conclusions de son étude sur les revalorisations intervenues depuis 2017 : Elle demande à ce titre que cette étude soit jointe en annexe de la présente déclaration. Les conclusions font état d'une très grande disparité dans la répartition de l'enveloppe commune d'augmentations individuelles, au détriment des femmes et des classes 4 et 5.

Certaines classes préemptent clairement le budget commun et la valeur effective du taux de revalorisation des classes 4 et 5 présente dans les faits un niveau très en deçà du taux affiché lors des NAO.

**Pour éviter cela, le syndicat CGT des salariés de GMA vous demande solennellement Monsieur MARTEL de bien vouloir amender la pratique actuelle des NAO, centrée sur l'affichage d'un taux unique, pour structurer et compartimenter les prochaines négociations, en affectant un résultat de négociations par classe, ou par statut, et en permettant ainsi à chaque population de salariés de se prévaloir d'un taux de revalorisation réel, et ce, au bénéfice des salaires les plus faibles.**