



PROJET « ÉVOLUTION DE LA GESTION »

Note d'études CGT GOC – mai 2022

Préambule

Cette note d'études CGT GOC vise à :

- Rassembler les éléments essentiels à la compréhension de ce dossier,
- Identifier les actions à mener en vue de défendre au mieux les salariés,
- Partager les propositions avec les salariés, dans le but de les amender, de les enrichir, de les approuver à la majorité des choix des contributeurs/rices et de les porter auprès de la direction.

Comme la CGT GOC n'a pas encore la chance d'être à la table des négociations, elle ne dispose alors pas encore des éléments transmis au sein du CSE ou par l'expert (1) par exemple, des atouts qui nous permettront à l'avenir d'affiner les analyses.

Vos retours sont alors essentiels pour la CGT GOC puisque c'est grâce à vous que ce travail peut être accompli.

(1) Pour des projets modifiant les conditions de travail des salariés, les élus du CSE disposent **du droit de recourir à un expert indépendant** [article L2315-94 du code du travail]. Un acte indispensable à accomplir pour défendre au mieux les intérêts des salariés. Le financement de cet expert est assuré à 80% par l'employeur et à 20% par le CSE.

Ça va mieux en le disant

Sur le plan de la négociation, puisqu'il s'agit d'un projet à l'initiative exclusive de la direction, la CGT GOC se prononcerait contre la proposition de la direction de « co-construire » ce projet avec les syndicats. Une technique manipulatoire qui vise à faire des syndicats, une caution de ce projet néfaste. !

Idem pour l'accord dit « de méthode » qui ne présente des avantages... que pour l'employeur et qui contraint, entre autres, les syndicats à un calendrier imposé par l'employeur.

Sommaire de l'étude

- **Le contexte**
- **Les objectifs généraux**
- **Les impacts du projet pour chaque site de gestion**
- **Les 20 premières pistes de propositions de la CGT GOC**

Le contexte

Sous couvert d'améliorer la satisfaction des sociétaires, une ambition en soi bien légitime, la direction lance un projet qui, à ce jour, ne prouve sa pertinence ni sur le plan économique, ni sur le plan financier.

En revanche, ce projet trouve sa traduction concrète sur le plan social où 196 familles sont concernées.

Les impacts psychologiques sont occultés et le plan de prévention RPS qui aurait dû être un sujet à part entière est juste noté. La direction considère-t-elle les salariés, non pas comme des être humains mais plutôt comme des machines mobiles à souhait ? Ce propos peut faire réagir sur la forme évidemment mais il n'exonère personne d'y réfléchir.

La direction souligne aussi sa volonté « *d'améliorer collectivement les pratiques et celles de développer des coopérations internes et externes* » ...

... Cela s'apparente plus à un affichage marketing social qu'à une réelle envie de s'en donner les moyens. Pour preuve, les salariés ont-ils été consultés sur un projet aussi important ?

Non, ils seront juste appelés à participer à des pseudo ateliers dits de coopération pour faire accroire à ceux qui le souhaitent, les bonnes intentions de la direction.

Faut-il s'étonner alors que 68% des salariés ne se sentent pas reconnus au sein de l'entreprise ?

Faut-il rappeler que le projet « Élan 2022 » n'est pas clair ou compris par bon nombre de salariés ? (Source BOG 2021).

Nb : lire également notre publication intitulée « Le massacre des compétences ou les nouveaux tracassés pour 196 familles », sur demande à cgtgoc@gmail.com.

Les objectifs généraux du projet

La direction annonce plusieurs objectifs généraux sur ce projet :

- Retrouver la voie du développement
 - o *Augmenter le soutien au réseau, avoir plus de délégations, des équipes tournées vers le client, libérer du temps commercial.*
- Renforcer la marge technique
 - o *Renforcer la maîtrise des coûts, le contrôle.*
- Garantir la qualité de service
 - o *Recentrage de l'activité sur la relation client, un management plus efficace, une meilleure mise en œuvre des processus*

- Améliorer l'organisation et la tourner vers l'avenir
 - o *Accompagnement terrain réalisé par les managers, des sites renforcés sur des bassins d'emploi plus dynamiques.*
- Améliorer notre efficacité et visibilité en réunissant les activités

Comment ces objectifs peuvent-ils être décryptés sur le plan social ?

- La direction ambitionne de transformer les gestionnaires en commerciaux dévalorisant au passage les expertises techniques qui contribuent à la qualité de service auprès des sociétaires,
- Les pouvoirs de délégation étant augmentés, est-il prévu une reconnaissance financière ? Des sanctions vont-elles être mises en place en cas d'erreurs et si oui, de quelles natures ?
- La direction affiche une politique de risques resserrée qui impactera le développement commercial. La direction a-t-elle alors revu ses objectifs commerciaux à la baisse ?
- Pour les managers, le monde des Bisounours, c'est fini. Le message de la direction est limpide : « il faudra être plus efficace » sinon... ???
- La direction se contrefiche de la politique de Responsabilité Sociétale Environnementale de Groupama (RSE) : elle annonce, par exemple et sans détour le choix d'orienter les activités vers des zones géographiques dites dynamiques abandonnant celles qui ne le sont pas. Soulignons également les kilomètres supplémentaires que feront les salariés mutés sur d'autres sites...
- ... / ...

Ce projet se traduit concrètement par des changements pour les salariés sans que ceux-ci soient convaincus de la pertinence des objectifs généraux d'une part et peuvent s'interroger légitimement sur l'adéquation entre les objectifs et les valeurs mutualistes de notre entreprise.

Mais comme le souligne la direction dans sa synthèse, c'est « *un projet d'investissement social, avec la volonté de conserver l'ensemble des salariés et de leur proposer une trajectoire de qualité* » sic.

Il convient tout de même, d'avoir un sacré culot et du mépris pour écrire ce genre d'affirmation. Il ne faut pas s'étonner alors pourquoi les salariés ne veulent pas rester à Groupama d'OC ! (1)

(1) *23% des collègues estiment ne plus être dans l'entreprise d'ici deux ans. Source BOG 2021.*

Les sites de gestion

L'étude reprend pour chaque site :

- Les activités du site en 2022
- Les futures activités du site à partir de 2023
- La date de mise en œuvre
- Le nombre de salariés impactés
- Les services concernés
- La mobilité fonctionnelle imposée ou non

La mobilité géographique fera l'objet d'une étude dès lors que nous disposerons d'éléments concrets pour réaliser l'analyse.

La situation du service Groupama Agence Directe

A ce jour, ce service est fortement impacté par le projet de la direction.

Pour autant, les sources d'informations dont disposent actuellement la CGT GOC n'abordent à aucun moment la situation de ces salariés.

Comme vous le savez, la CGT GOC n'est pas encore au CSE, pour autant, elle n'est pas inactive. Elle a demandé par mail du 16 mai 2022 des précisions à la DRH sur ce point.



Le site d'Albi

Activités du site en 2022	Activités du site en 2023	Date de mise en œuvre
Souscription et Vie du Contrat <i>Encaissement / Recouvrement et Succession</i>	Souscription et Vie du Contrat <i>Encaissement / Recouvrement et Succession</i>	
Indemnisation et Services <i>Sinistres Corpo Auto</i>	Indemnisation et Services <i>Sinistres Corpo Auto</i>	Mi-février 2023

Services	Nombre de salariés impactés : 0	Mobilité fonctionnelle imposée	Mobilité fonctionnelle non imposée

Le site d'Auch

Activités du site en 2022	Activités du site en 2023	Date de mise en œuvre
Assurance de Personnes <i>Activité Santé</i> <i>Affiliations / Encaissement Collective</i>	Assurance de Personnes <i>Activité Santé</i> <i>Affiliations / Encaissement Collective</i>	Mi-février 2023

Services	Nombre de salariés impactés : 0	Mobilité fonctionnelle imposée	Mobilité fonctionnelle non imposée

Le site d'Aurillac

Activités du site en 2022	Activités du site en 2023	Date de mise en œuvre
Souscription et Vie du Contrat <i>SV&C ACPS / Entreprises / Construction</i>	Souscription et Vie du Contrat <i>SV&C ACPS / Entreprises / Construction</i>	Avril 2023
Développement Collectivités <i>Production Collectivité et Associations</i>		Janvier 2023

Services	Nombre de salariés impactés : 5	Mobilité fonctionnelle imposée	Mobilité fonctionnelle non imposée
Souscription / Encaissement	5	5	

Le site de Balma

Activités du site en 2022	Activités du site en 2023	Date de mise en œuvre
Souscription et Vie du Contrat <i>SV&C ACPS / Entreprises / Construction</i>	Souscription et Vie du Contrat <i>SV&C ACPS / Entreprises / Construction</i>	Avril 2023
Indemnisation et Services <i>Sinistres Corpo non auto</i>	Indemnisation et Services <i>Sinistres Corpo</i>	Mi-février 2023
Sécurisation <i>Surveillance Qualité Souscription</i>	Sécurisation <i>Surveillance Qualité Souscription</i>	Janvier 2023

Services	Nombre de salariés impactés : 16	Mobilité fonctionnelle imposée	Mobilité fonctionnelle non imposée
Sinistres	11	8	3
Souscription / Encaissement	5	4	1

Le site de Cahors

Activités du site en 2022	Activités du site en 2023	Date de mise en œuvre
Indemnisation et Services <i>Sinistres DAB / RC Part Sinistres DAB / RC Pro</i>		Avril 2023
	Académie GOC	

Services	Nombre de salariés impactés : 26	Mobilité fonctionnelle imposée	Mobilité fonctionnelle non imposée
Sinistres	26		

Le site de Guéret

Activités du site en 2022	Activités du site en 2023	Date de mise en œuvre
Souscription et Vie du Contrat SV&C Part SV&C Agri SV&C ACPS / Entreprises / Construction		Avril 2023
	Support Opérationnel Soutien GOC	Avril 2023

Services	Nombre de salariés impactés : 31	Mobilité fonctionnelle imposée	Mobilité fonctionnelle non imposée
SV&C	31	28	3

Le site de Montauban

Activités du site en 2022	Activités du site en 2023	Date de mise en œuvre
Souscription et Vie du Contrat SV&C Agri	Souscription et Vie du Contrat SV&C Agri	Avril 2023
Indemnisation et Services Sinistres DAB / RC Pro Sinistres Auto	Indemnisation et Services Sinistres DAB / RC Pro	
Académie GOC		

Services	Nombre de salariés impactés : 8	Mobilité fonctionnelle imposée	Mobilité fonctionnelle non imposée
Service aux entreprises Indemnisation Flottes	8	0	8

Le site de Pau

Activités du site en 2022	Activités du site en 2023	Date de mise en œuvre
Souscription et Vie du Contrat SV&C Part SV&C Agri SV&C ACPS / Entreprises / Construction	Souscription et Vie du Contrat SV&C Part	Avril 2023
Indemnisation et Services Sinistres DAB / RC Part Sinistres DAB / RC Pro Sinistres Assurance Juridique	Indemnisation et Services Sinistres DAB / RC Part Sinistres Assurance Juridique	Avril 2023

Services	Nombre de salariés impactés : 24	Mobilité fonctionnelle imposée	Mobilité fonctionnelle non imposée
Assurance Personne et Services	12	12	0
Sinistres	12	12	0

Le site de Rodez

Activités du site en 2022	Activités du site en 2023	Date de mise en œuvre
Assurance de Personnes <i>Services AP</i> <i>Sinistres GAV</i>	Assurance de Personnes <i>Services AP</i> <i>Sinistres GAV</i>	mi-février 2023
Indemnisation et Services <i>Sinistres DAB / RC Pro</i> <i>Sinistres Auto</i> <i>Sinistres Corpo</i>		mi-février 2023 avril 2023
	Sécurisation <i>Fraude</i> <i>Qualité Souscription</i>	Janvier 2023
Développement Collectivités <i>Production Collectivités et Associations</i>	Développement Collectivités <i>Production Collectivités et Associations</i>	

Services	Nombre de salariés impactés : 44	Mobilité fonctionnelle imposée	Mobilité fonctionnelle non imposée
Services aux entreprises	7	0	7
Sinistres	37	10	27

Le transfert des activités du site de Tulle vers le site de Brive

Activités du site Tulle en 2022	Activités du site Brive en 2023	Date de mise en œuvre
Indemnisation et Services <i>Sinistres Auto</i>	Indemnisation et Services <i>Sinistres Auto</i> <i>TMA</i> <i>Flottes tout marché</i>	Juillet 2023
	<i>Renforcement Equipe IDA à Tulle</i>	4 ^{ème} trimestre 2022
	<i>Transfert sinistres TMA de Rodez</i>	Janvier 2023
	<i>Transfert sinistres Flottes de Montauban</i>	Avril 2023
	<i>Transfert Front Office de Rodez</i>	Juin 2023

Services	Nombre de salariés impactés : 42	Mobilité fonctionnelle imposée	Mobilité fonctionnelle non imposée
Collectivités	2		
Entreprise	2		
Risk Management	1		
Sinistres	37		



Les 20 premières pistes de propositions

En termes de négociations, c'est à nous, salariés, de prendre l'initiative et de formuler au préalable ce que nous exigeons en termes de revendications. C'est un exercice qui trouve sa réussite dans la contribution volontaire individuelle des salariés notamment ceux qui vivent en première ligne les effets du projet.

La direction fera bon jeu, de son côté, à formuler ses propositions et le piège à éviter consistera à ne pas se laisser guider uniquement par celles-ci.

Cet argument s'appuie sur le fait qu'un syndicat [qui défend sincèrement les salariés] ne doit pas être le relais des desirata de la direction.

Piste n°1 – Le refus du projet

La CGT GOC dénonce la pertinence de ce projet tant sur le plan social que sur les plans économiques et financiers. La CGT GOC demande à la direction de stopper ce projet néfaste contraire à la politique RSE de Groupama.

Cette revendication a été portée par la CGT GOC via son mail du 5 mai 2022 à l'attention de la Directrice des Ressources Humaines.

Acter cette revendication ne vise pas, et c'est dommage, à convaincre les membres de la direction. Avec leurs égos surdimensionnés, ils sont malheureusement incapables de remettre en cause « leurs vérités ».

Non, formaliser cette revendication est une démarche juridique. Si demain, ester en justice est notre seul recours, alors nous devons être en capacité de prouver par écrit au juge que la CGT GOC était opposée à ce projet dès le départ. Nous avons vécu cette situation sur un autre dossier et notre

expérience a servi la cause des salariés. Il serait dommage de se priver de cette action et de faire preuve d'amateurisme et de naïveté sur un dossier aussi important que celui-ci.

Piste n°2 – Le « prendre soin » de nos collègues

Ce projet est violent dans le sens où nos collègues n'ont rien demandé et n'ont même pas été consultés.

Quels sont les choix qui leur sont imposés ?

- 1- Je garde mon métier et je suis obligé d'être en mobilité géographique
- 2- Je reste dans ma région mais je suis obligé d'adopter une mobilité fonctionnelle
- 3- Je souhaite ni mobilité géographique, ni mobilité fonctionnelle et je serai prochainement licencié.e
- 4- .../...

Pour la CGT GOC, il convient d'analyser la situation de chaque salarié concerné, le choix qu'il envisage d'opérer et de défendre au mieux ses intérêts.

Piste n°3 – « le choix » de la mobilité géographique

« Le choix » de la mobilité géographique impose de mesurer les variables qui changeront la vie de nos collègues.

- L'augmentation des coûts de transport et ses impacts sur le budget
- L'allongement de la durée du temps de transport et ses impacts sur la vie privée
- La nécessité de déménager et de changer de logement
- ... / ...

Piste n°4 – « le choix » de la mobilité fonctionnelle

« Le choix » de la mobilité fonctionnelle peut être perçu comme la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences pour son employabilité à l'égard de certains collègues ou comme une contrainte pour d'autres qui n'ont pas d'autre alternative à l'exception du licenciement.

Les questions que l'on peut se poser...

- Quelles sont les exigences de mon nouveau poste ?
- Quelles sont les différences entre mon ancien poste et mon nouveau poste ?
- Quelles sont les formations nécessaires pour me mettre à niveau ou développer mes compétences ?
- Que se passe-t-il si je suis en difficultés sur mon nouveau poste ?
- Je suis gestionnaire et je ne souhaite pas exercer les missions de commercial. Ai-je toujours ma place au sein de l'entreprise ?
- L'élargissement de mon domaine de compétences se traduira-t-il par une promotion ou par une augmentation de ma rémunération ?
- ... / ...

Piste n°5 – « le choix » du licenciement

« Ce choix » difficile pourra s'imposer à certains d'entre vous. Il conviendra de tenter une ouverture au dialogue pour une solution adaptée à votre situation pour rester dans l'entreprise ou à défaut, défendre au mieux vos droits.

Piste n°6 – le versement d'une indemnisation financière exceptionnelle

Dans le but de compenser les perturbations professionnelles engendrées par ce projet, la CGT GOC demande le versement d'une indemnité financière exceptionnelle.

La CGT GOC revendique un montant égal à 10% du Salaire Minimum Professionnel Groupama annuel de la classe 3 soit une prime de 2 388 € pour chaque salarié concerné.

Piste n°7 – La prise en charge du coût de transport

Parce que la mobilité géographique peut engendrer un coût supplémentaire pour les salariés, la CGT GOC demande la prise en compte de cette charge financière subie malgré eux, par les salariés concernés.

La CGT GOC demande la prise en charge financière du différentiel du coût de transport sur une période de 36 mois. Les modalités resteront à être définies entre les parties prenantes.

Piste n°8 – L'accroissement du temps de trajet

Parce que la mobilité géographique peut générer un temps de trajet plus long, la CGT GOC demande le versement d'une indemnité temps de trajet spécifique aux situations de salariés qui auraient un allongement de leur temps de trajet supérieur à vingt minutes.

La CGT GOC revendique le versement d'une indemnité égale à 5% du SMF annuel de la classe 3 soit un montant de 1 194 €.

Piste n°9 – Le changement de résidence

Pour tout salarié qui changerait de résidence du fait de ce projet, la CGT GOC demande le versement d'une indemnisation égale à 1/12 du SMF annuel de la classe 3 soit une indemnisation de 1 990 €.

Piste n°10 – Les frais de déménagement

Pour tout salarié qui changerait de résidence du fait de ce projet, la CGT GOC demande la prise en charge totale des frais de déménagement.

Piste n°11 – Les frais d'agence immobilière

Pour tout salarié qui changerait de résidence du fait de ce projet, la CGT GOC demande la prise en charge totale des frais d'agence immobilière. Le plafond de cette indemnité sera à étudier lors des négociations.

Piste n°12 – La prise en charge du différentiel de loyer

Comme la direction souhaite installer les activités professionnelles dans des zones géographiques dites « dynamiques » et donc plus onéreuses en matière immobilière, la CGT GOC demande la prise en charge du différentiel de loyer à hauteur de 100% sur une période de deux années.

Piste n°13 – L’attribution de demi-journées de congés supplémentaires

Dans le but de faciliter le changement de résidence principale, la CGT GOC demande l’attribution de 6 demi-journées d’absence rémunérées supplémentaires pour les salariés concernés.

Piste n°14 – Le prêt immobilier et aide au logement

La CGT GOC demande l’attribution d’une enveloppe budgétaire annuelle de 0,2% de la masse salariale, laquelle sera réservée aux salariés souhaitant acheter une résidence principale et/ou y faire des travaux pour un montant de 30 000 € à un taux préférentiel de 0,50% remboursable sur une durée maximale de 10 ans.

Piste n°15 – L’accompagnement de la mobilité fonctionnelle

La CGT GOC demande, à partir des fiches de missions, un dispositif de formation répondant aux attentes des salariés qui opteront pour la mobilité fonctionnelle.

Piste n°16 – La mise en place d’un dispositif de pré-retraite

Pour les salariés proches de la retraite, la CGT GOC demande la mise en œuvre d’un dispositif spécifique de pré-retraite. Les modalités seront définies lors des négociations avec les parties prenantes.

Piste n°17 – Le mécénat d’entreprise

La CGT GOC demande la mise en œuvre du mécénat d’entreprise. Cette initiative conforme à nos valeurs permettra à des salariés de répartir leur temps de travail entre missions professionnelles et missions reconnues d’intérêt général. Les modalités seront définies lors des négociations avec les parties prenantes

Piste n°18 – Cellule RPS

Ce projet est source de générer de nouveaux risques psycho-sociaux. La CGT GOC demande la mise en place d’une commission de suivi spécifique et d’actions visant à protéger concrètement les salariés qui se trouveront potentiellement en difficultés dans leurs nouvelles missions.

Piste n°19 – La valorisation du métier de gestionnaire

La CGT GOC demande à la direction de garantir la valorisation du métier de gestionnaire et de laisser toute liberté aux salariés d’opter ou pas pour des missions assimilées à la relation clients.

Piste n°20 – Vos propositions

Parce que la CGT GOC est un collectif de travail rassemblant tous les salariés portant avec conviction les valeurs mutualistes, poursuivez ce travail en formulant vos propositions à cgtgoc@gmail.com