

# AU BONHEUR DES DAMES

La direction aurait-elle du mal à faire preuve d'agilité? A-t-elle peur du changement? Les exercices bénéficiaires s'enchaînent - atteignant même un niveau record en 2021- et notre employeur conserve son habitude de frilosité tirée des années de crise : il ne veut voir dans nos salaires qu'une composante des frais généraux qu'il lui faut contenir sans répit et sans faire de sentiment, au prétexte que le pire serait toujours à venir.



Dans ce cadre, le dialogue social est une douce illusion : nous pouvons apporter tous les comparatifs de la place, rappeler tous les efforts consentis, documenter la perte de pouvoir d'achat, la direction n'en tiendra pas compte. Elle imposera sa volonté en usant du chantage habituel de type « c'est ça ou rien ». Bien sûr, il y aura quelques manifestations ponctuelles ça et là en région, des échanges vifs avec des représentants du personnel, mais à tout prendre cela ne coûtera rien à la direction au regard des gains engrangés.

## LA STRATEGIE DE L'EMPLOYEUR : YOUR LOSS OUR GAIN ou « TANT QUE JE GAGNE, JE JOUE »

Peu d'organisations syndicales se sont formalisées lorsqu'à l'occasion de la re-mutualisation de GSA, notre directeur général a cessé de communiquer sa rémunération, à contre-courant total des attentes actuelles de transparence sur la gouvernance. Difficile pour nous de ne pas y voir un symbole : d'un côté, un DG de mutuelle dont la rémunération peut désormais croître en toute opacité, de l'autre, quelques dizaines de salarié.es de l'entreprise, essentiellement des femmes en classe 4, qui doivent se contenter d'une prime Macron de 300€.

Ce signal de faiblesse de vos élu.es a fini de décomplexer notre direction : ainsi, la demande de notre syndicat d'amender l'accord actuel de participation, signé en 1998 par nos collègues de la CFDT et de la CFE-CGC et totalement improductif depuis, a été rejetée de façon autoritaire et sans aucun échange, après deux mois d'attente néanmoins, histoire de bien nous faire comprendre que le sujet n'était pas prioritaire.

Et c'est également de manière tout à fait décomplexée que notre employeur a refusé l'octroi de titres restaurant aux télétravailleurs alors même qu'il est établi que ce mode de travail va générer une économie annuelle de 13 M€ pour le groupe. C'est un sujet que l'UGICT-CGT a porté devant les tribunaux et pour lequel nous gardons bon espoir d'aboutir.

Une fois ce cadre général précisé, l'étude du bilan social 2021 de GMA fait à nouveau ressortir le traitement spécifique qui semble être réservé aux salariées de classe 4. C'est l'objet de notre dossier. Bonne lecture.

## Femmes salariées de classe 4 : le calice jusqu'à la lie ?

En septembre 2020, nous avons une première fois alerté les salarié.es -mais aussi et surtout l'employeur- au titre d'écart significatifs constatés dans l'allocation aux différentes catégories de salariés de l'enveloppe négociée lors des NAO. Voici ce que nous dénonçons il y a deux ans déjà.

### L'abandon des augmentations collectives s'est faite au détriment des classes 4 et 5 :

C'est la réalité que nous avons pu reconstituer à l'aune des nouvelles données contenues dans le bilan social. Là aussi nous avons fait ce travail sur 4 ans pour ancrer valablement les constats. Le tableau qui suit présente l'enveloppe allouée aux revalorisations individuelles, par classe et année, en pourcentage des salaires bruts:

	Classe 7	Classe 6	Classe 5	Classe 4
2016	1,1%	1,3%	0,9%	0,6%
2017	1,2%	1,3%	1,0%	0,9%
2018	1,4%	1,3%	1,3%	0,7%
2019	1,6%	1,9%	1,4%	1,5%
Augmentations capitalisées	5,5%	6,0%	4,7%	3,8%

Le constat est très clair : les classes 4 et 5 sont désavantagées lors des RSI. Et ce désavantage est encore plus criant et plus ciblé sur les femmes lorsque l'on distingue ces évolutions par sexe:

	CL7 F	CL6 F	CL5 F	CL4 F
2016	1,2%	1,3%	0,9%	0,6%
2017	1,3%	1,5%	1,0%	0,9%
2018	1,5%	1,3%	1,1%	0,7%
2019	1,5%	1,8%	1,4%	1,5%
Augmentations capitalisées	5,6%	6,0%	4,5%	3,7%

Loin d'être régularisée, **cette discrimination s'est amplifiée en 2021**, d'une façon telle qu'il est difficile de ne pas y voir l'expression -au mieux- du jusqu'au boutisme habituel de la direction, au pire d'un désintérêt total vis-à-vis des salaires les plus modestes de notre entreprise. L'inflation vue par l'INSEE pour cette période ressort tout de même à 1,6% et l'effectif concerné est de l'ordre de 70 salariées au 31/12/2021. Et voici ce qu'indique notre analyse du bilan social 2021 :

	CL7 F	CL6 F	CL5 F	CL4 F
Augmentations individuelles moyennes en 2021	1,4%	1,5%	1,3%	0,3%



### L'explication : les primes Macron, un dispositif « social » potentiellement toxique

C'est assez insensé mais nous pensons qu'à GMA, les primes Macron sont préjudiciables aux salariés qui en bénéficient.

Notre analyse est la suivante :

**Du fait de la faiblesse des enveloppes d'augmentation, les managers de GMA doivent gérer le saupoudrage des RSI. C'est un exercice compliqué et ingrat pour eux. S'ils ont dans leurs équipes des salarié.es de classe 4 (voire 5) bénéficiaires de la prime Macron, ils auront tendance à les exclure des autres dispositifs (primes, RSI) en considérant qu'ils ou elles ont déjà obtenu quelque chose.**

- La meilleure preuve est que les seules RSI constatées en classe 4 accompagnent des promotions en classe 5 et sont de fait conventionnellement « obligatoires ».
- Nul besoin d'être polytechnicien pour comprendre qu'une prime ponctuelle n'est pas comparable à une RSI. L'écart est conséquent si on actualise l'ensemble des flux qui bénéficieront de cette revalorisation, que ce soit les salaires d'activité ou les pensions de retraite.

=> Quel est dans ce cadre l'intérêt des primes Macron ? :

- Pour la direction il est évident : en substituant des primes ponctuelles, défiscalisées et non assujetties à cotisations en lieu et place d'augmentations pérennes, elle diminue significativement ses charges de personnel,
- **Pour les salarié.es, il n'y en a pas** : si la prime est le prétexte à ne pas être augmenté, leur salaire, leur protection sociale et le niveau de leur future pension de retraite vont en pâtir. Et ce d'autant plus que l'inflation se réinstalle.

**Enfin, Le constat ultime qui couronne l'ensemble => la part des primes dans leurs rémunérations a baissé de 9,1% en 2017 à 8,7% en 2021.**

Autrement dit, et c'est juste incroyable :

- Les primes que ces salariées touchent les privent d'augmentations pérennes,
- Et, du fait d'une approche excessivement et inexplicablement timorée de notre employeur vis-à-vis d'un dispositif « primes Macron » qui ne lui coûte quasiment rien, les salariées de classe 4 perçoivent moins de primes qu'avant !

En résumé : le dispositif « Primes Macron », tel qu'il est déployé à GMA, n'a rien de social. Il aurait eu du sens si ces primes étaient versées en plus des dispositifs existants, **toutes choses restant égales par ailleurs.**

Or à GMA c'est le principe « toutes choses devenant inférieures par ailleurs » qui s'applique.

Cette réalité choquante est démontrée par la baisse de la rémunération moyenne des femmes de classe 4 depuis 2019.

## Y-a-t-il encore un dialogue social à GMA ?

Déjà distinguée par la faiblesse de ses revalorisations salariales, GMA présente une deuxième singularité quand on la compare aux autres mutuelles de la place : elle ne sécurise pas une revalorisation minimale pour les non-cadres ou pour les salaires les plus modestes.

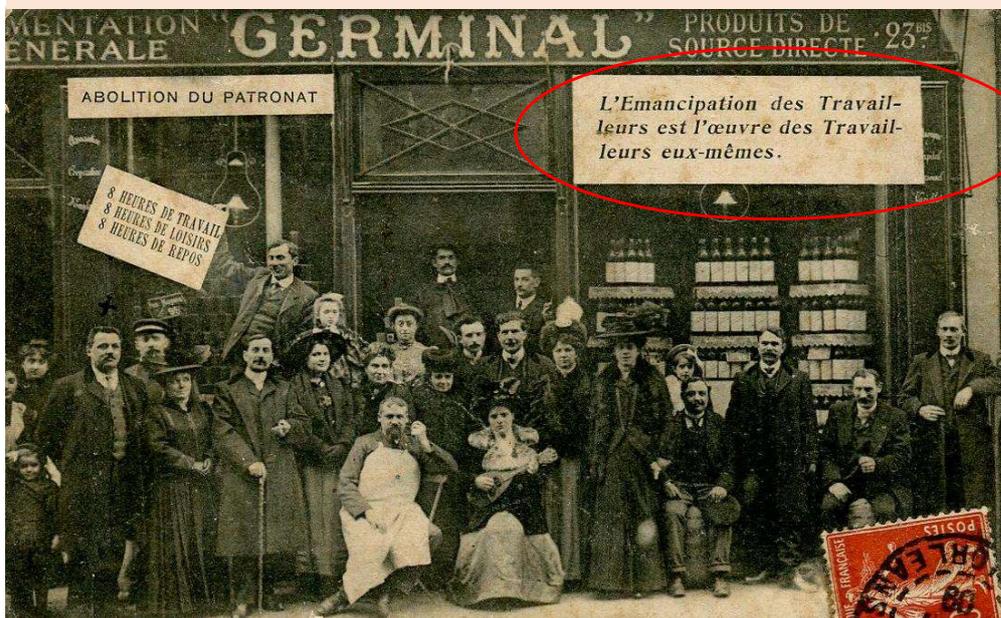
C'est dans cette optique que nous avons interpellé Thierry Martel au CSE de janvier 2022 lors d'une déclaration (dont vous pouvez retrouver l'intégralité sur twitter @cgt\_gma) :

*« la CGT souhaite reprendre les conclusions de son étude sur les revalorisations intervenues depuis 2017 [...] Elles 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.*

*Pour éviter cela, le syndicat UGICT 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.»*

Pour tout vous dire, notre directeur général ne nous a pas semblé très motivé par le sujet et a préféré tenter de nous renvoyer prestement dans nos 22 au motif que « les rémunérations ne se négocient pas dans cette instance ». **Pas un mot pour les salarié.es en question !** Nous lui avons alors rappelé que le CSE a pour mission d'assurer **une expression collective des salariés permettant la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion** et à l'évolution économique et financière de l'entreprise. Et que ce principe fondamental légitime nos actions et nos interventions. A suivre.

Paris d'Antan...Autre temps, Autres slogans !



**...mais un principe d'action  
immuable : Ensemble pour  
être plus forts  
Syndiquez-vous !  
Rejoignez-nous !**

Contact : Jean-Noël FLIS  
06.85.03.60.19

Réagissez



@cgt\_gma

**Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens**

