Paris, le 13/12/2017

Des salariés formidables…

Des augmentations fort minables !

La Direction assume une position très claire : elle ne négocie plus sur les salaires.

Si, la négociation est un processus de communication fondé sur la prise en compte des intérêts des différentes parties (approche gagnant/gagnant),...force est de constater que la Direction n'a, à aucun moment, cherché à parvenir à cet équilibre, elle s'est contentée d'écouter les revendications des organisations syndicales puis d'annoncer ses propositions.

Et les propositions initiales de la première réunion de Négociations Annuelles Obligatoires sur les salaires vont sans doute devenir les mesures salariales unilatérales de demain.

La seule avancée significative entre les deux réunions de négociations a été l'annonce du versement d'un abondement unilatéral de 150€ dans le PERCOI de chaque salarié car la Direction croit à la nécessité de se constituer une retraite complémentaire suite à une certaine forme de désengagement de l'Etat et elle prétend ainsi « amorcer la pompe » en incitant les salariés à effectuer des versements volontaires. Mais en constatant que ce versement constitue la mesure minimum prévue à l'avenant au PERCOI signé par l'UDSG (Unité de Développement Social Groupama) en matière d'abondement unilatéral (de 150 à 784€), quiconque ne peut être qu'extrêmement dubitatif à l'idée que l'on puisse amorcer une pompe avec si peu de « liquide ».

Coup de théâtre lors de la rédaction du projet d'accord : la direction s'engage à consacrer une enveloppe d'augmentations individuelles qui ne sera pas inférieure à **1,1% de la masse salariale au lieu de 1%** et reconnait la nécessité de revaloriser le titre restaurant bloqué à 8,40€ depuis 8 ans. Elle propose donc **une augmentation** de sa valeur faciale …**de 25 centimes !** Ce qui augmente en réalité la contribution patronale de 15 centimes et celle du salarié de 10 centimes. L'effort budgétaire est de l'ordre de : 2500 salariés x 205 jours ouvrés x 0,15 € = 76 875 €, soit environ 0,02% de la masse salariale UES.

A l'heure où tant d'efforts sont demandés aux salariés de nos entreprise, parfois avec de complets changements de méthodes, voilà la seule approche consentie par la Direction sur les « périphériques » de rémunération que notre organisation syndicale réclame sans succès depuis cinq longues années. Pour autant la Direction affirme depuis autant de temps qu'elle est en « réflexion sur le sujet ». Serait-elle victime d'une « occlusion cérébrale » qui se manifeste par le blocage du transit des idées et qui pourrait, à terme, provoquer une nécrose de l'organe ?

Nous avions pourtant proposé :

- **Augmentation de l'abondement PEE qui est bloqué à 800€ depuis 2009, à comparer avec les 1800€ constatés en moyenne dans les compagnies d'assurances.**
- **Alignement par le haut des subventions des Comités d'établissement.**
- **Mise en place d'une retraite Art.83 pour l'ensemble des salariés.**
- **Augmentation significative du titre restaurant, bloqué à 8,40€ depuis 8 ans.**

Rien de cela n'a suffi pour faciliter son transit et la Direction n'a pas jugé concevable de revoir sa copie.

Les mesures finalement soumises à la signature des organisations syndicales pour 2018 sont donc :

- Une augmentation des SFB ou RMA de 0,3% (contre 0,7% l'année précédente),
- une enveloppe consacrée aux mesures individuelles qui ne sera pas inférieure à 1,1% de la masse salariale (mais qui ne sera guère supérieure),
- une enveloppe de 70.000 euros consacrée à la résorption des écarts de salaires femmes/hommes, pour l'ensemble des entreprises de l'UES comme en 2017,
- un abondement unilatéral de 150€ sur le PERCOI,
- évolution de 0,15 € de la contribution employeur sur le titre restaurant.

Nous étions formidables…

Les Directions d'établissement se félicitent lors de toutes les grandes messes qu'elles organisent, de la qualité et de l'implication des hommes et des femmes qui les composent. Nous sommes, parait-il, humains, innovants, créatifs, au service du client bref, nous sommes formidables….

Mais au-delà des félicitations collectives et des chaudes poignées de mains, les signes de reconnaissance « sonnants et trébuchants » sont distribués avec parcimonie et la charité bien ordonnée (celle qui commence par soi-même) est une règle scrupuleusement suivie. Ainsi l'évolution des salaires moyens des cadres de Direction est de plus de 7% quand l'évolution de la masse salariale de l'UES est négative sous l'effet conjugué de la baisse du nombre des postes non cadres et de la faiblesse (en nombre et en montant) des augmentations individuelles consenties.

Plus d'1% quoi, j'ai bien travaillé, j'suis poli, courtois…

En l'absence de signature des organisations syndicales, les propositions risquent encore d'être revues à la baisse pourtant, à fin novembre 2017, l'inflation est de 1,2% par rapport à novembre 2016

En 2017 la moyenne des augmentations dans la profession représentait 1,6% de la masse salariale, et en 2018 (bien que toutes les négociations ne soient pas arrivées à terme) une tendance à 1,7% se dégage.

Alors que les fondamentaux techniques et financiers montrent que le Groupe s'est redressé, alors que nous développons de nouveaux outils numériques avec talent et agilité, alors que nous repartons en conquête commerciale, **comment justifier une telle rigueur salariale dans L'UES Groupama Gan ?**

Amies lectrices et amis lecteurs, la CFE-CGC ne prétend pas, comme d'autres, détenir toutes les clefs mais à ce sujet, nous croyons disposer d'une partie de la réponse : La Direction a une telle confiance en la passivité de ses troupes et leur incapacité à se mobiliser, qu'elle peut se permettre d'ignorer les demandes de leurs représentants qui, sans un soutien massif des salariés, n'ont finalement pas grande légitimité. Dans ce contexte, il n'y a aucun effort à attendre de nos dirigeants qui, mutualistes, n'en sont pas pour autant de grands philanthropes.

La situation pourrait être toute autre. Une entreprise peut se comparer à un orchestre d'opéra et, soyez en persuadés, le plus grand chef d'orchestre, en l'absence de ses musiciens, c'est un type habillé d'une queue de pie, qui agite dans tous les sens une petite baguette sans émettre le moindre son.

Admettons que son premier violon (augmenté de 7% l'an) suive la partition ; seul, il ne fait pas mieux que le musicien qui égaye le restaurant russe de votre quartier.

Sans les chœurs du fond de scène, sans les cordes, sans les bois, les cuivres et les percussions qui remplissent la fosse, le chef d'orchestre, le maître de chœur et les solistes ne sont RIEN !

Par analogie, sans votre renfort et parfois votre mobilisation, les représentants des organisations syndicales ne représentent qu'eux-mêmes au regard de la Direction et leurs propositions, réclamations, revendications, si elles sont entendues, ne sont pas écoutées.

Quand la CFE-CGC évoque un soutien, il ne s'agit pas pour elle de réclamer votre vote une fois tous les trois ans et ensuite de mener sa barque sans jamais vous consulter ; nous laissons ce mode de fonctionnement à d'autres qui le qualifient de « démocratie participative ». Il s'agit au contraire pour nous de constituer un syndicat fort du nombre de ses adhérents auxquels les représentants élus doivent rendre compte de leur action ; en contrepartie de quoi ces derniers doivent pouvoir compter sur leur appui.

Pour diverses raisons (chacun d'entre nous en a une excellente à faire valoir), les tentatives de mobilisation du personnel ont été peu suivies et, visiblement, nous payons tous cette incapacité à nous engager dans une action collective puisque désormais la Direction en position de force ne négocie plus et selon son « bon plaisir », se contente d'attribuer des mesures salariales symboliques pour la majorité d'entre nous.

Si, pour vous, cette situation n'a que trop duré, alors venez en discuter avec nos élus, rejoignez le 2ème syndicat de la branche Assurance ou contactez nous via l'adresse figurant ci-dessous….Vous bénéficierez, en plus, a un moment choisi, d'un crédit d'impôt !