



Lettre d'information n°61 - Décembre 2012

Groupama

SUPPORTS
& SERVICES

Plan de Départ Volontaire



Edito !

Un peu d'unité !

Vos représentants CFE-CGC regrettent la position des autres OS, l'une cherche toujours à tirer la couverture vers elle "c'est nous, les autres c'est Faux", et l'autre refuse toutes les possibilités de sauvegarde de notre Groupe "Les autres OS signent mais pas nous".

Ce n'est pas le moment de chercher les divisions mais plutôt de représenter efficacement les salariés

La sauvegarde de l'emploi est un objectif trop important, nous devons donc laisser de côté nos divergences.

Les salariés issus de GROUPAMA ou du GAN ne sont pas à l'origine des difficultés de notre Groupe, c'est clair pour Tous !

Mais maintenant, il faut trouver des solutions, et la CFE-CGC est toujours là, pour faire des propositions ou appuyer et développer celles faites par d'autres, mais toujours en faveur des salariés !

Vos délégués CFE-CGC

Les réunions d'informations concertations ont commencé

Lors de la réunion exceptionnelle du comité d'entreprise du 29 novembre, la Direction nous a fait part de son projet concernant la mise en œuvre du PDV au sein de notre établissement.

Ce PDV a pour but le départ de 180 salariés sans licenciement économique et exclusivement sur la base du volontariat et il inclut trois types de départ :

- départ volontaire à la Retraite,
- départ volontaire ayant pour but un projet professionnel ou personnel,
- la mutation au sein du Groupe.

la CFE-CGC force de proposition demande dès à présent à la Direction de G2S des améliorations dans les mesures d'accompagnements, que nous considérons insuffisantes pour certains types de départs.

Le calendrier :

- Décembre 2012 informations et concertations du CE G2S,
- Début janvier 2013 informations et consultation du CCE,
- Fin Janvier 2013 informations et consultation du CE G2S,

Donc rien n'est encore définitif tant sur les objectifs que sur la mise en œuvre du PDV au sein de G2S ! Surtout sans prévisions de la DG du Groupe.

Des PDV multiples, avec un objectif pour le Groupe ?

Nous venons donc de rejoindre le cercle des sociétés du Groupe concernées par un PDV : Gan Assurance, Groupama SA, Groupama Banque et le dernier en date GAN Réseaux Spécialisés - Gan Prévoyance.

Au-delà de la justification économique de ces PDV, qu'il faudra peut-être justifier au sein de l'UES et du Groupe.

Nous souhaitons surtout connaître les objectifs de la DG du Groupe, compte tenu que ces PDV ont un coût sur les exercices 2013 et 2014, et que l'économie attendue n'aura des effets éventuels qu'en 2015 ?

De plus, nous sommes très inquiets sur ceux qui restent et qui devront assurer une qualité de service équivalente pour les établissements de supports, mais aussi sur les activités commerciales du Groupe.

Impacts sur les activités de G2S ?

Notre activité étant liée à celle de nos membres, si la DG du Groupe décide de vendre d'autres activités commerciales en 2013 en fonction des résultats 2012 du Groupe, l'impact sera différent.

Nous demandons donc une transparence sur les prévisions des résultats 2012 consolidés de GSA et combinés du Groupe. Mais aussi sur les prévisions 2013.

NAO 2012

Beaucoup de déception et peu d'ambition de nos Dirigeants,

Une réunion très mouvementée, compte tenu que la Direction de l'UES nous informe dès le début des négociations que la politique salariale de Groupama pour l'UES ne sera pas au-dessus des propositions faites initialement pour les NAO 2012 et même celles de 2013.

La Direction Générale du Groupe annonce ne pas être en capacité de prévoir les résultats du premier semestre 2013, ni même ceux de 2013.

Nous avons travaillé sur une proposition de "Revoyure" cette proposition intéressante afin de déterminer des critères permettant un déclenchement d'augmentation pour les salariés de l'UES. Ces critères simples, pourraient être basé sur le résultat consolidé de GSA au premier semestre 2013.

Nous avons pu finalement faire part de nos propositions aux représentants de la Direction de l'UES lors de cette réunion très mouvementée : Sur la base de redistribuer 1/3 des résultats aux salariés

Résultats GSA	Part redistribuée	Montant par salarié	Prime	Augmentation
1 000 000 €	333 333 €	37 €		37,00 €
5 000 000 €	1 666 667 €	186 €		186,00 €
15 000 000 €	5 000 000 €	557 €	279,00 €	278,00 €
25 000 000 €	8 333 333 €	929 €	465,00 €	464,00 €
75 000 000 €	25 000 000 €	2 787 €	1 394,00 €	1 393,00 €

La Direction de l'UES, conformément à son mandat de la DG du Groupe, nous a indiqué que cela n'était pas possible, au final la Direction de l'UES a proposé :

- 300€ brut pour un salaire brut inférieur ou égal à 35000€
- 220€ brut pour les autres.

Information flash NAO

La Direction revient vers nous avec une nouvelle proposition :

- 300€ brut pour un salaire brut inférieur ou égal à 35000€
- 270€ brut pour les autres.

En l'absence de signature, la Direction prendra une décision unilatérale probablement inférieure. Voilà comment la Direction met la pression sur les Organisations Syndicales.

Un peu d'histoire et quelques constats, pour mémoire :

Résultats 2011 : en juin + 147 Millions € et en décembre -1,812 milliards d'€uros.

Résultats 2012 : en juin - 87 Millions €

Il est bon de rappeler des vérités ! Les salariés ne sont pas à l'origine de la catastrophe financière du Groupe Sommes nous Tous traités de la même manière ? Tandis que nous n'avons pas d'intéressement, les jetons de présence sont toujours versés au Conseil d'Administration passant de 1,750 millions d'€ en 2010 à plus de 2 Millions d'€ en 2011 alors que GSA perd 1,812 milliards d'€uro entre juillet 2011 et Décembre 2011. Mais aussi un départ non volontaire avec 4,8 millions d'€uro !!!!

Et qu'en est-il des salaires actuels des dirigeants exécutifs du Groupe ? Ou encore des indemnités de départ "précipité" de certains Dirigeants du Groupe ? Est-ce encore des parachutes dorés ?

SIRHOCO

Les élus CFE-CGC demandent à la Direction de mettre à l'ordre du jour lors de nos prochains CE un point sur la "Mise en œuvre du projet SIRHOCO" et **d'ouvrir des négociations avec les OS concernant le système de pointage**, et bien évidemment de présenter l'accord éventuel au CHSCT puis au CE.

Vos représentants CFE CGC, une équipe active à votre service

COUSIN Christophe (La Défense) 01.70.94.09.62
 GANOUX Catherine (Ecully) 04.72.86.17.52
 GUIGNON Daniel (La Défense) 01.70.94.42.61
 LALOY Bruno (Lille) 03.20.63.37.43
 MISSE Pierre (La Défense) 01.70.94.30.91
 ROYER Philippe (Castelnau) 04.99.58.65.30
 ULLOA-GIL Floréal (La Défense) 01.70.94.06.43
 DUCHOSSOY Frédéric (Morangis)

ROGER Fabienne (Paris) 01.44.56.72.39
 ROBIN Hervé (La Défense) 01.70.94.37.06
 ROBERT Emmanuel (La Défense) 01.70.94.08.72
 CHATAIGNER Ludovic (La Défense) 01.70.94.82.32
 MAREST Didier (Noisy Le Grand) 01.49.31.32.05
 DEMANY Guy (Ecully) 04.72.86.17.29
 BASTIEN Guillaume (La Défense) 01.70.94.48.14
 DESTAIS Dominique (Castelnau) 04.99.58.65.40
 CHATENET Françoise (La Défense) 01.70.94.28.39

Faites comme de nombreux salariés de G2S, contactez votre Délégué Syndical, il saura vous aider et vous conseiller.