



UN JOUR APRES L'AUTRE ...

Les chroniques de GG VIE



L'ESSENTIEL DU COMITE D'ETABLISSEMENT DU 23/04/2013

Nous vous rappelons que vous pouvez consulter cette information comme celle des mois précédents sur le site Internet de notre section syndicale à l'adresse suivante : <http://www.cfe-cgc-ues-groupama-gan.fr/>

MARCHE DE L'ENTREPRISE

MARCHE DES AFFAIRES

Ce point est présenté par le Directeur Général.

Le marché

Le marché de l'assurance vie en ce début d'année 2013 montre une évolution atypique mais l'analyse de cette situation souligne que les réseaux bancaires progressent du fait que l'assurance vie est devenue le dernier « réceptacle » des comptes titres bénéficiant d'une fiscalité avantageuse grâce à la souscription des contrats en unités de compte(+8%). Ces disponibilités ne se retrouvent au niveau des assureurs traditionnels (-10%).

L'activité d'assurances individuelles

La stratégie de développement en UC repose sur la collecte, les arbitrages et les transferts.

Ainsi, il y a eu 9000 transferts Fourgous de fonds en euros en UC au mois de février 2013.

La collecte en assurance individuelle est en baisse de 16%, alors que la part d'UC augmente quant à elle de 65%. La collecte nette est en évolution négative de 44% même si les rachats sont à un niveau comparable à celui de 2011

Le Chiffre d'affaire « Prévoyance est en légère hausse (+1,3%). La période déjà difficile, est aggravée par le blocage des systèmes informatiques généré par la migration des contrats d'épargne vers Rivage ce qui provoque un retard en cours de résorption ce qui insatisfait largement les réseaux. Désormais, il n'y aura plus de migrations informatiques d'un tel impact sur l'activité.



SUITE DE LA PLANIFICATION STRATEGIQUE OPERATIONNELLE (PSO) DE GROUPAMA GAN VIE

Ce point est présenté par le Directeur financier

Tant que M Thierry MARTEL n'aura ni eu la primeur de l'information, ni validé cette dernière, la PSO ne pourra être divulguée au niveau du CE de GG Vie. Certains chiffres sont encore en cours de validation et l'incertitude des marchés financiers rend l'exercice plus difficile qu'à l'ordinaire (impacts du rapport Berger/Lefebvre, taux exceptionnellement bas des OAT, etc).

M. P. SORRET confirme qu'il s'agit d'une conjonction de facteurs qui rend toute projection incertaine et crée une situation telle qu'il n'en avait jamais observée en trente ans d'expérience. Pour autant, il s'engage à ce que la PSO et ses impacts sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences soient présentés pour la fin du mois de Juin 2013

INFORMATION SUR UN RAPPROCHEMENT D'EQUIPES AU SEIN DU POLE EPARGNE RETRAITE DE LA DIRECTION INDIVIDUELLES

Ce point, complément de l'information du mois précédent est présenté par le Directeur des Individuelles. Le Pôle « Support à la performance opérationnelle » sera composé de :

- + L'équipe « support à la gestion » sera composé de l'équipe actuelle « Animation UG des Caisses Régionales » composée de 10 salariés, renforcée par deux personnes issues du Pôle Opérations Epargne/Retraite.
- + L'équipe « cohérence des outils » sera constituée en réalisant le rapprochement d'équipes en provenance du Pôle Opérations Epargne/Retraite pour deux personnes et du Pôle MOA post programme Rivage pour une personne ;
- + Enfin la personne ayant en charge le « pilotage de la performance » sera pourvu au travers d'une offre de mobilité (Mouvry).

Enfin, il est précisé qu'au regard des profils et des compétences des collaborateurs concernés par ces rapprochements, aucun besoin de formation n'a été identifié à ce jour. Si des besoins individuels étaient exprimés, les actions de formation seraient mises en œuvre à une date proche de la mise en place des équipes.

Force est de constater que ce projet n'emporte aucune conséquence sociale majeure pour les salariés concernés et permettra une fois déployé de centraliser la conception des procédures de gestion des formations y afférentes. La responsabilité de la mise à jour des sites documentaires (Vie Doc et Géco) sera clairement définie, comme celle qui concerne le lien entre la maîtrise d'ouvrage et les équipes Opérations. Cette clarification des rôles devrait améliorer la fluidité des procédures et simplifier le circuit des prises de décisions. Par conséquent nous y voyons une amélioration de l'organisation qui nous paraît légitime et recueille notre approbation sur la base des informations transmises.

La consultation du CE se conclut par six voix favorables (CFDT et CFE-CGC) contre deux abstentions (CGT)

INFORMATION-CONSULTATION SUR LE BILAN SOCIAL 2012 DE GROUPAMA GAN VIE

S'agissant de la troisième année où ce bilan existe, nous pouvons voir se dessiner à grands traits les tendances issues de la politique sociale menée à Groupama Gan vie et notre délégation constate :

EFFECTIFS

La baisse de l'effectif est constante, si l'on observe l'effectif mensuel moyen, qui représente les réelles ressources de l'établissement, on constate une baisse globale de 5,7% depuis 2010 dont 2,44% en 2012.

Cette baisse globale résulte toutefois des situations contrastées :

- + Une augmentation des contrats précaires qui passent de 109 à 120 et représentent plus de 10% de l'effectif. 3 ans après la création de GGvie, nous pouvons affirmer qu'une partie de l'activité normale et pérenne de l'entreprise est assurée par ce type de salariés.
- + Une baisse de l'effectif moyen mensuel qui recouvre en réalité deux tendances différentes :
 - + une augmentation de l'effectif cadre.
 - + Une diminution constante de l'effectif non cadre administratif depuis 3 ans qui perd 38 postes en 2012 soit une nouvelle baisse de plus de 4% de l'effectif considéré.
 - + la diminution de l'effectif inspecteur qui continue après la disparition de ce collègue au niveau des élections professionnelles.

Le nombre des entrées pérennes à GGvie s'est réduit de moitié par rapport à l'année précédente avec 38 embauches CDI dont 20 recrutements et 18 mobilités Ce qui représente 3,21% de l'effectif. Alors que les sorties correspondantes comptent 74 salariés pour 6,17% de l'effectif

Dans le même temps 270 contrats précaires ont été conclus, soit 22,5% de l'effectif moyen mensuel. Comment dès lors s'étonner de la baisse de qualité du service rendu aux clients.

Nous notons un nombre de licenciements « autre cause » en constante augmentation qui représente 20% des sorties de CDI. Si ces licenciements ne sont pas liés à un durcissement de la politique de management, faut-il en déduire qu'il s'agit de départs transactionnels qui concourent à la baisse des effectifs souhaitée par la Direction dans le cadre de la politique de réductions des frais généraux ?



Nous constatons, enfin, bien qu'à la marge, la conclusion de quelques ruptures conventionnelles qui vient contredire le discours officiel niant leur existence.

ÉGALITE HOMMES/FEMMES

La répartition de l'effectif entre hommes et femmes reste inchangée avec 30% d'hommes et 70% de femmes. A noter : ces dernières occupent 77% des postes non cadres administratifs mais 56% des postes cadres dont moins de 9% en classe 7.

Dans la quasi-totalité des classes les salaires moyens des femmes restent inférieurs à ceux des hommes.

Enfin sur 21 salariés bénéficiant d'une augmentation dans le cadre du plan pluriannuel de résorption des écarts salariaux hommes/femmes injustifiés 5 seulement sont des hommes.

Il y a donc encore et toujours des efforts à poursuivre en la matière pour gommer définitivement les effets du passé.

ABSENTEISME



Un absentéisme en hausse est souvent l'expression d'un malaise social. La démarche managériale dans ce cas est selon nous d'en rechercher les causes, de les traduire en solutions possibles et de mettre en place les actions et les mesures d'accompagnement qui s'imposent.

Alors que le nombre de journées théorique travaillées est en baisse de 2,5% du fait de la baisse globale des effectifs, nous constatons une hausse de plus de 10% du nombre des journées d'absences, et plus particulièrement **des absence maladies qui augmentent de plus de 21%**, ce qui nous semble préoccupant. Notre Organisation Syndicale, particulièrement sensibilisée au problème des risques

psychosociaux tient d'ors et déjà à vous alerter sur la dégradation importante de cet indicateur.

PROMOTIONS ET REMUNERATIONS

Nous assistons à une « compression » des classes non cadres. La classe 2 ne concerne plus que 4 salariés en CDD, l'essentiel des salariés non cadres est donc réparti sur 2 classes dont la rémunération moyenne ne se différencie que par un écart de 355€.



- + C'est un écart de 2,5 fois ce montant qui sépare la moyenne des classes 4 de celle des classes 5.
- + C'est un écart de 3,5 fois ce montant qui sépare la moyenne des classes 5 de celle des classes 6.
- + Enfin c'est un écart de 5,7 fois le montant quand on considère classes 6 et 7.

Pour ce qui concerne la hiérarchie des rémunérations, si le rapport de l'indicateur 221 n'est que de 2,93, il est par contre de 4,45 si l'on compare le 1^{er} sextile à la moyenne mensuelle des 10 rémunérations les plus élevées en sachant que n'y figure toutefois pas les Directeurs puisqu'ils sont sous contrat Groupama SA...

Nous notons également qu'avec l'intégration de la prime « vacances » la part des primes dans la rémunération passe sous la barre des 10% pour l'ensemble des non cadres.

L'accès à l'encadrement au travers de la promotion interne est largement inférieur à l'embauche externe et l'accès à l'encadrement reste improbable pour des salariés embauchés dans la catégorie non cadre. Ainsi, de 2010 à 2013 on dénombre 89 entrées CDI de cadres administratifs alors que sur ces mêmes années seulement 28 salariés de la classe 4 ont changé de catégorie. Pour 2012, les non cadres accédant à la classe 5 représentent 1,60% des non cadres.

Pour confirmer cet état de fait, nous notons que l'ancienneté moyenne des classes 4 est, de plus de 6 ans, supérieure à celle des classes 5 et que plus de 50% de l'effectif de ces derniers ont moins de 20 ans d'ancienneté.



En 2012, les cadres de proximité ne sont guère mieux lotis avec seulement 1,9% de l'effectif classe 5 promu en classe supérieure.

Compte tenu de cet ensemble de données, et du fait que la politique salariale résulte, depuis deux ans, exclusivement des décisions unilatérales de l'employeur, nous nous interrogeons sur les moyens mis en œuvre pour motiver les salariés non cadres et cadres de proximité qui ne peuvent visiblement attendre ni augmentation salariale conséquente ni promotion régulière.

Dans le cadre du Baromètre Groupe, les salariés ont clairement exprimé leur attente de signe de reconnaissance de la part de leur employeur. Ni le bilan salarial figurant dans les pages du bilan social 2012 ni les mesures attribuées en 2013 ne sont de nature à améliorer sensiblement la situation.

Nous vous rappelons que le manque de reconnaissance contribue de façon non négligeable à la montée des risques psychosociaux et explique peut être pour partie les résultats constatés sur l'absentéisme.

AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

Nous notons que sur un effectif total de 1182 salariés au 31/12/2013, 154 sont occupés à temps partiel ce qui représente 13 % du personnel, en conformité avec l'accord en vigueur sur le temps partiel.

FORMATION

L'année 2012, avec 21 171 heures et un budget à hauteur de 4,85% de la masse salariale représente toujours un effort conséquent de formation mais il s'avère toutefois en baisse par rapport aux années précédentes.

Ainsi au niveau des administratifs 21171 heures pour 959 stagiaires cela représente une moyenne de 22 heures par salarié contre 26 l'année dernière.

Il apparaît, en lien avec le point précédent, que pour la majorité des salariés la formation n'est pas un vecteur essentiel d'évolution de carrière. Nous notons d'ailleurs avec regret que le plan ne comporte que 160 stages destinés à un développement des compétences contre 2335 exécutés pour maintenir l'employabilité des salariés.

Cette situation n'est guère surprenante puisqu'il n'existe pas encore de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Carrières à GG Vie.

EN CONCLUSION

Tant en ce qui concerne les effectifs, que la rémunération, les possibilités de promotions ou la formation, le bilan reste mitigé. Nous ne donnerons pas un avis négatif sur ce projet de bilan social mais en tout état de cause il ne mérite pas pour autant un avis positif compte tenu des points d'attention que nous avons relevés. Notre délégation émettra donc un avis d'abstention sur le bilan social 2012.

La consultation du CE se conclut par sept voix défavorables (CFDT et CGT) contre deux abstentions (CFE-CGC)

INFORMATION RELATIVE A L'INTERESSEMENT ET LA PARTICIPATION POUR L'EXERCICE 2012

Le Résultat Net Social du périmètre Gan - GG VIE (Groupama Gan Vie + Gan Assurances + Gan Patrimoine + Caisse Fraternelle Vie + Caisse Fraternelle d'Epargne filiales de Gan Patrimoine + GAN Prévoyance) est égal à **- 338 485 157 €** il n'y aura donc aucun versement lié à l'intéressement



Par contre au niveau de la Participation, en utilisant le calcul de droit commun, un résultat positif (dû au résultat bénéficiaire de Gan Assurances et Gan Prévoyance permet de dégager une RSP de **3 373 173 €** qui sera partagée par les quelques 5300 salariés (y compris les CDD sous contrat de plus de trois mois en 2012) du périmètre considéré.

Soit un montant moyen d'environ 500 € nets par bénéficiaire.

Les salariés seront appelés à exprimer leur choix concernant l'utilisation de cette somme par lettre (envoyée le 6 mai 2013) jusqu'au 20 mai 2013.

Les salariés peuvent reverser la somme correspondante sur le PEE ou le PERCO-I et bénéficier à ce titre de l'abondement ou en demander le versement « immédiat ».

Le paiement des primes de participation aux salariés qui auraient fait le choix de percevoir leur prime directement sera effectué le 6 juin 2013 au plus tard

En cas de perception immédiate de la participation, les sommes sont imposables mais restent exonérées de charges sociales (hors CSG/CRDS)

INFORMATION-CONSULTATION SUR LE PROJET D'ACCORD RELATIF A LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET A LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL A GROUPAMA GAN VIE

Nous vous livrons notre déclaration qui une fois encore se passe d'autres commentaires :

« Dans quel contexte est créé ce projet d'accord ? »

Les entreprises de plus de 1 000 salariés avaient été invitées à engager avant le 1er février 2010 des négociations sur la protection contre les risques liés au stress en vue de la transposition de l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008. A défaut d'accord, le ministre chargé du travail a demandé à ces entreprises d'avoir à tout le moins réalisé un diagnostic et un plan d'action à cette date.



Il n'existe toutefois aucune obligation en la matière. Et aucune pénalité financière n'est prévue.

C'est sans doute la raison pour laquelle il aura fallu attendre le 28/02/2011 pour qu'un accord de niveau Groupe soit signé à l'unanimité.

Malgré les demandes nombreuses et insistantes de la CFE-CGC, il aura également fallu attendre la fin 2012 pour qu'une négociation soit ouverte pour cet accord au niveau de notre établissement, Groupama Gan Vie.

Durant tout ce temps, aucune démarche de prévention construite et collective ne s'est mise en place pour réduire les facteurs de risques.

« Quel est l'intérêt de la CFE-CGC à signer un tel accord ? »

Rappelons tout d'abord que la prévention collective des risques psychosociaux s'inscrit dans la démarche globale de prévention des risques professionnels. En application de la directive-cadre européenne 89/391/CEE, la loi définit une obligation générale de sécurité qui incombe à l'employeur et non à l'ensemble des partenaires sociaux.

A ce titre, il appartient à la Direction de GG Vie, pour les RPS comme pour les autres risques professionnels :

- + D'éviter les risques
- + D'évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités
- + De combattre les risques à la source
- + D'adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé
- + De tenir compte de l'état d'évolution de la technique
- + De remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou ce qui l'est moins
- + De planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1
- + De prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle
- + De donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Pour les représentants du personnel, la loi prévoit :

Au niveau du CHSCT :

Que les élus contribuent à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscitent toute initiative qu'ils estiment utile dans cette perspective.

Que les élus peuvent faire appel à un expert agréé lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ou en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail,

Les représentants du personnel au CHSCT, qui constatent qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, disposent d'un droit d'alerte.

L'employeur doit procéder immédiatement à une enquête avec le représentant du CHSCT qui lui a signalé le danger et doit prendre les dispositions nécessaires pour y remédier.

Au niveau des DP :

Que si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

Là encore, l'employeur doit procéder sans délai à une enquête avec le délégué et prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le délégué si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés. Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte

Au niveau du salarié :

Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Il peut se retirer d'une telle situation. L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.

Nous voyons donc bien que les IRP ont déjà toutes latitudes pour participer à la prévention de la santé mentale des salariés qu'ils représentent au travers de la voie légale et/ou judiciaire avant qu'aucun accord collectif ne soit signé.

Un accord en la matière n'a donc d'intérêt pour les organisations syndicales signataires que s'il comporte des avancées significatives par rapport aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles préexistantes.

Or, les négociateurs de la CFE-CGC sont restés sur leur faim lors de la négociation de ce projet d'accord et son résultat final les laisse dubitatifs :

Cet accord ne déborde des dispositions légales précitées que par la création de la Commission « Prévention des RPS », la création d'un intervenant en prévention des risques professionnels relevant, quant à elle, d'une contrainte légale conformément à la loi du 20 juillet 2011.

Cette commission ne peut intervenir au mieux qu'en matière d'alerte et d'audit et n'a aucune existence légale en cas de conflit. En revanche, elle fait peser sur les organisations syndicales signataires une responsabilité morale « conjointe » en acquiesçant sur l'élaboration d'un plan d'actions de prévention dont, en réalité, la seule responsabilité incombe à l'employeur puisque c'est lui et lui seul qui décide des organisations et structures éventuellement pathogènes (y compris par le rythme de leurs transformations) .

Nous l'avons rappelé dès l'ouverture des négociations, la démarche à entreprendre, conforme à ce que recommandent les experts, était la suivante :



D'abord désigner un prestataire extérieur, gage de neutralité et le missionner pour une analyse des situations existant au sein de l'établissement.

Puis sur la base de ce diagnostic d'une part et des indicateurs internes d'autre part, élaborer un plan d'actions pluriannuel dont le contenu aurait fait l'objet d'un accord notamment sur son suivi et les éventuelles corrections à lui apporter après avoir mesuré son efficacité. .

Ce projet d'accord, prévoit une démarche inverse et en l'état ne met rien de concret en œuvre si ce n'est la désignation des futurs intervenants. Même le choix du vocabulaire est édifiant, la commission va « suivre », « proposer », « examiner » et non « faire agir ou décider ».

Nous nous interrogeons encore sur la réalité de la motivation d'une Direction qui, avant tout diagnostic, affirme en préambule quelle prend déjà les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés.

Notre Direction peut-elle vraiment ignorer que :

- + GGvie a été créée sans accompagnement de type conduite du changement, alors que l'organisation conduisait un grand nombre de salariés à changer de fonction, ce qui est un facteur de RPS .
- + GGvie a connu des réorganisations incessantes sur ses trois premières années ce qui est, selon les spécialistes, un facteur de RPS.
- + Des méthodes de « pseudo lean management » et d'objectifs individuels ont été mises en place brutalement et sans adhésion des salariés dans le cadre d'organisations non stabilisées, provoquant une perte de sens au travail et dévalorisant les managers et leur façon d'exercer antérieure, ce qui contribue encore aux RPS.
- + Des postes de managers restent désormais vacants faute de candidat car la fonction est devenue synonyme de stress garanti quand elle ne provoque pas un burn out.
- + Au nom des gains de productivité, on ne remplace plus chaque départ en retraite, ce qui augmente la charge de travail quand elle n'est pas réalisée en sous-effectif chronique et du même coup que les RPS augmentent.
- + Au nom du regroupement géographique d'équipe, des salariés se sont vu imposer des temps de trajet incompatibles avec une bonne adéquation entre vie professionnelles et vie personnelle, ce qui est encore un facteur de RPS
- + Le bilan social souligne une hausse alarmante des arrêts maladie. Ce phénomène cache souvent des causes d'ordre professionnel, c'est-à-dire liées à l'organisation de l'entreprise et à l'ambiance. Généralement, les spécialistes admettent un taux d'absentéisme structurel de 4 à 6 % (nombre d'absents par rapport à l'effectif). Au-delà, on est face à un symptôme d'un ou plusieurs problèmes dans l'entreprise qui nécessite une analyse et des actions précises.
- + Le Groupe a connu et connaît de graves difficultés financières et a réalisé cessions d'actifs et Plan de départs volontaires, ces incertitudes sur le devenir de nos sociétés sont facteurs de RPS supplémentaires.
- + Le résultat du Baromètre d'opinions 2012 du Groupe a été si mauvais à GGvie que la Direction a décidé de mettre en place des forums d'expression sur tous les sites et même si quatre mois après nous attendons toujours un bilan officiel, nous n'ignorons pas que des griefs précis ont été exprimés comme le manque de temps social au sein des équipes, la nécessité de remettre l'humain au cœur de l'organisation de travail. Encore et toujours des facteurs de RPS.



La liste est longue mais nous l'arrêterons là, en soulignant que les RPS ont fait leurs premières victimes dans nos propres rangs et que les actions de prévention tertiaire n'ont été entreprises qu'après une intervention syndicale « menaçante ».

A ce titre, et au-delà du seul établissement GGvie, nous considérons qu'une forme de déni frappe les Directions d'établissement et ainsi, avant toute forme d'enquête, lorsqu'un salarié va jusqu'à attenter à ses jours, la réaction est immédiate : « le salarié avait des problèmes personnels qui justifient à eux seuls son geste irréparable.

Vous comprendrez, dans ces conditions, que nous soyons plus que circonspects à l'idée d'entériner un accord stipulant que notre volonté de prévention des risques psychosociaux est une volonté partagée par la Direction et que nous devons tout attendre des faibles moyens de la commission « simili paritaire », force de propositions d'un plan d'action dont la concrétisation s'annonce pour les calendes grecques.

L'économie des moyens attribués à la commission ainsi que les limites de ses prérogatives ne sont pas à la mesure d'une volonté flagrante d'éradiquer à brève échéance les facteurs de risques psychosociaux de l'établissement..

On peut en effet imaginer que le temps que se fassent les désignations diverses les formations, les définitions et études des indicateurs internes, la désignation d'un prestataire externe et la définition de sa mission, il y aura encore un délai d'enquête dudit prestataire, l'examen de de son diagnostic, les propositions ad hoc de la commission et enfin l'élaboration du plan d'action par la Direction. En étant optimiste, la mise en œuvre des premières actions correctrices ne verra pas le jour avant le dernier trimestre 2014 .

Compte tenu de tout ce qui précède, la CFE-CGC n'émettra ni un avis positif sur ce projet ni ne le signera en l'état.

Le premier facteur d'insatisfaction est généralement le travail lui-même en termes de charge, d'intensité et de diversité. La charge et l'intensité de travail lorsqu'elles sont trop élevées sont des sources de stress pour le salarié. Un manque de diversité est facteur d'ennui et donc de fatigue intellectuelle et physique pour le salarié, augmentant ainsi le risque d'absentéisme. Ensuite, l'insatisfaction est souvent due à un management inadapté, ou en tout cas non conforme aux attentes des collaborateurs. Les salariés se plaignent notamment du manque de reconnaissance. Ces variables sont pourtant déterminantes pour la motivation des employés.

Pour la CFE-CGC, il est plus que temps de recréer les conditions d'une organisation respectueuse des salariés et de leur santé. Elle milite donc pour la promotion de conditions de travail saines et la réduction des effets nocifs de certaines organisations. Pour la CFE-CGC, le travail doit être une activité valorisante pour l'individu à condition qu'il ait lieu dans un environnement sain et favorable non seulement à la santé des salariés mais aussi à leur développement. ».

---00000000---

NOTRE COMPTE RENDU VOUS INTERESSE ?

VOUS SOUHAITEZ EN SAVOIR PLUS...

CONTACTEZ NOUS !

Nos Elus et mandatés au CE de GG Vie seront les porte-parole de vos questions et de vos préoccupations !



Collège Cadres et Inspecteurs :

Ludovic MALLET (Paris)

Christian DUMESNIL (Inspecteur Bordeaux Mérignac) Représentant Syndical



Marie-Ange TIXIER (Bordeaux)



Collège Non Cadres :

Patrick DELBECQUE (Lille)

Philippe REFFAY (Bordeaux)



CFE-CGC Section GROUPAMA-GAN-VIE
Paris : 01 70 94 20 91 Bordeaux : 05 56 43 33 17
Lille : 03 20 63 32 33

<http://www.cfe-cgc-ues-groupama-gan.fr>

Des femmes et des hommes au service de leurs collègues