



Année 2013 - NUMÉRO 9

25 Mars 2013

**Sommaire :**

1. Gestion du personnel : plutôt que du noir, broyons leur morgue et leur arrogance !
2. Politique salariale 2013 à GMF ASSURANCES : Même pas l'inflation prévisionnelle INSEE !
3. 1ère réunion de négociation sur le temps de travail à la Mutuelle des Motards
4. Elections à Mutualité Assistance : SUD est représentatif
5. Accord Agirc Arrco : les retraités au régime sec !

**Gestion du personnel : plutôt que du noir, broyons leur morgue et leur arrogance !**

Les méthodes de management actuelles à la GMF ont accouché, comme ailleurs, d'une forme particulière de souffrance au travail.

Psychique, insidieuse, cette souffrance est bien réelle même si l'entreprise fait semblant de l'ignorer, si elle la cache, la nie. **Cette souffrance isole le salarié et l'affaiblit jusqu'à le rendre malade.**

Un lien existe entre santé, réorganisation des services et gestion du personnel, ce sont les salariés « de base » qui en paient le plus lourd tribut.

La perte de sens du travail au travers de toutes les réorganisations, les effets délétères des évaluations individualisées des performances, la casse des solidarités, la non-reconnaissance des savoir-faire, amènent à affirmer que le travail est devenu un réel risque de santé publique.

Aujourd'hui, **beaucoup de salariés se sentent stressés, pressurés par une gestion totalisante du personnel, et usés par un travail vidé de son sens qui n'est devenu que l'application pure et simple de procédures.** Chacun devient interchangeable, jetable. Le savoir faire de l'individu n'a plus d'importance, le salarié ne sait plus qui il est, ni à quoi il contribue !

Les réorganisations permanentes des services, l'individualisation des objectifs qui culpabilise à l'extrême, **le management conçu comme un outil coercitif au service de la productivité et de la rentabilité, relègue la qualité du travail aux oubliettes.** Seule la soit disant performance à court terme compte. Celle-ci n'est plus mesurée qu'en terme quantitatif.

Cette logique purement comptable sert à faire des écono-

mies d'échelle, au détriment du personnel.

Pour mieux contrôler les salariés, il faut diviser, opposer pour créer la rivalité, l'isolement. Dans certains services, le droit élémentaire de se parler devient mal vu ou fait l'objet de remontrance du manager.

Le salarié doit appliquer toutes les procédures sans réfléchir, sans s'opposer, sans poser de questions sur la légitimité de son action, sinon il se voit disqualifié, méprisé et parfois menacé. Il doit, sans rechigner, accepter **l'infantilisation permanente.**

Nos « managers » n'ont plus que « le devoir d'obéissance » à la bouche, les plus performants sont ceux **qui tentent de transformer leurs subordonnés en petits soldats sans état d'âme, à coup de menace de sanction disciplinaire.**

Les procédures divisent le travail en tâches qui permettent la traçabilité et le ciblage des salariés moins malléables.

**La violence managériale existe aussi**, elle est même, sans doute, indispensable à l'entreprise pour mettre en œuvre sa politique sans contestation ni résistance.

**Les violences verbales sont aussi monnaie courante, non seulement dans le Réseau et les Centres de Gestion, mais également dans certains services centraux.** A titre d'exemple, suite à une étude des conséquences de la mise en place de la DST aux Risques Spécifiques réalisée par la médecine du Travail en juin 2012, l'approche des risques psychosociaux a révélé que 6 gestionnaires sinistres

sur 12 ont déclaré avoir été victimes d'une agression verbale dont l'auteur était une ou plusieurs personnes (s) de l'entreprise.

**Pour mettre un terme à toutes ces violences « assurément inhumaines » et renouer avec des valeurs de respect, nous devons collectivement les dénoncer.**

D'ailleurs, depuis les réorganisations à la hussarde de France télécom et Renault, la justice s'est emparée des situations où les méthodes de gestion du personnel sont délétères et parfois meurtrières. Des jurisprudences tombent. Pour la première fois, par exemple, un arrêt de la cour de cassation du 10 novembre 2009 a qualifié les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchi-

que de harcèlement moral « *dés lors que les agissements répétés ont pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié et d'altérer sa santé physique ou mentale* ».

La faute inexcusable de l'employeur est également reconnue par les tribunaux. Dans ce domaine les conséquences encourues sont maintenant lourdes.

« Tout salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle peut faire reconnaître la faute inexcusable de l'employeur qui en est à l'origine, afin d'obtenir une meilleure indemnisation de son préjudice.

Cette faculté n'est pas à prendre à la légère par l'employeur. En

effet, si la victime arrive à démontrer la faute inexcusable, les répercussions financières peuvent être très lourdes pour l'entreprise. »

Alors,

- Ensemble arrêtons de nous laisser pourrir la vie !
- Ensemble refusons de voir ou savoir un collègue malmené !
- Ensemble exigeons le respect de nos droits, de nos intérêts, de notre vie et de notre santé !
- Ensemble redonnons nous le droit à la parole, le droit de nous interroger sur le sens de notre travail !

## **Politique salariale 2013 à GMF ASSURANCES : même pas l'inflation prévisionnelle INSEE !**

Les « Négociations » sur les salaires 2013 à GMF ASSURANCES sont terminées. La direction propose un accord en deçà de l'inflation prévisionnelle INSEE.

A l'issue de la deuxième réunion de négociations sur les salaires, la Direction a proposé aux organisations syndicales représentatives un accord sur les bases

suivantes :

Les salariés inscrits à l'effectif de l'entreprise au 28 février 2013, à l'exception des cadres de direction dits "hors classe", bénéficieront **d'une augmentation de 1,5 % de leur salaire annuel brut de référence, à effet du 1<sup>er</sup> mars 2013.**

L'augmentation ne pourra, en tout état

de cause, être inférieure à **600 Euros bruts annuels**, sur la base d'une année pleine et d'un temps complet. Pour les salariés à temps partiel, les apprentis, etc., ce montant fera l'objet d'un prorata correspondant à l'abattement qui leur est appliqué par rapport à un salarié percevant un salaire plein.

### **Clause de rendez-vous**

Il est proposé aux parties signataires de se rencontrer au cours du mois d'octobre 2013 pour faire un point, puis au cours du mois de janvier 2014 pour établir un bilan de l'accord.

L'accord ne comporte ni de clause de revoyure, ni de sauve-

garde. **L'indice INSEE pour 2013 étant prévu à 1.75%**, l'accord ne prévoit donc pas le maintien du pouvoir d'achat.

### Des propositions indécentes et insultantes

SUD juge les propositions de la Direction indécentes et insultantes vis-à-vis du personnel au regard de la bonne santé de l'entreprise.

En effet, depuis plusieurs années consécutives, le chiffre d'affaires de GMF Assurances ne cesse de progresser et les résultats sont d'un très bon niveau grâce au travail de l'ensemble des salariés.

GMF Assurances avait donc les moyens d'appliquer une politique salariale garantissant à ses salariés au moins l'inflation. C'était un minimum !!! Elle avait aussi les moyens de faire plus.

GMF ASSURANCES veut apparemment se faire rembourser le trop perçu par les salariés de 0,5 % sur l'année 2012 (inflation de 1,2 % au regard des 1,7 % versés). Pour mémoire, la CFDT avait signé l'accord 2012 prévoyant une augmentation de 1,7 % avec

un minimum de 600 € sans clause de sauvegarde. Sa signature était restée caduque dans la mesure où un accord collectif ne peut être valide que si la ou les organisation(s) syndicale(s) représentative(s) signataire(s) a ou ont recueilli au total 30 % des suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> tour Titulaires des dernières élections au comité d'entreprise ce que [SUD n'avait pas manqué de dénoncer par tract](#). De son côté, la GMF avait expliqué que compte tenu de l'as-

sentiment que ces propositions avaient recueilli auprès d'une organisation syndicale, elle avait décidé de mettre en œuvre ses propositions à l'exception de la clause de rendez-vous d'octobre 2012. **Cette fois ci, la CFDT a pris ses dispositions puisque la CFE/CGC l'accompagne dans la ratification de l'accord 2013. La Direction est donc rassurée dans la mesure où la CFE/CGC et la CFDT représentent ensemble plus de 30 %.**

## 1ère réunion de négociation sur le temps de travail à la Mutuelle des Motards

Le mardi 12 mars 2013, la négociation sur le temps de travail s'est ouverte (pile poil dans les temps, la Direction Générale s'étant engagée à ouvrir celle-ci durant le premier trimestre, à 15 jours près, c'était trop tard).

### Sud Motards porte les revendications suivantes :

- Mise en place de la semaine de 4 jours (8h14) pour les salariés volontaires
  - Ouverture d'une négociation sur le télétravail
  - Création de 5 jours de congés spéciaux « chargé de famille » afin de pouvoir être proche de ses ascendants / collatéraux / conjoints en cas de maladie, hospitalisation ou fin de vie
  - Report des jours de congés non consommés pour cause d'arrêt maladie
- La Direction Générale ne sem-

ble pas opposée à la réflexion sur la semaine de 4 jours ainsi qu'une ouverture d'une négociation spécifique sur le télétravail.

Sud motards a rappelé que la négociation sur le télétravail nécessitait en préalable d'avoir correctement avancé sur la GPEC (négociation ouverte depuis de nombreuses années...) afin d'avoir de la lisibilité sur les fonctions éligibles à ce mode de travail à distance. La Direction Générale ne semble pas avoir perçu cette nécessité comme un préalable.

Pour ce qui est de la semaine de 4 jours sur la base du volontariat, Sud Motards est (avec ses alliés FO et CFE-CGC), porteur de cette forte revendication car celle-ci constituerait une véritable avancée au sein de la structure. La Direction Générale ne semble pas opposée à cette reven-

dication portée par l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Elle demande à Sud Motards d'en décliner ses propositions de mise en place. Sud Motards attend celles de la Direction afin de pouvoir réellement négocier.

Cependant, Sud Motards a clairement affirmé que sans cette mesure, une signature à l'accord sur le temps de travail ne pourrait être possible.

### Sud Motards est pour la négociation, pas pour la résignation.

De fait, Sud Motards n'est pas là pour signer des accords qui ne lui apparaissent pas comme porteurs d'avancées sociales pour les salariés. Le compromis acceptable est possible, la compromission ne sera jamais envisageable !

## Elections à Mutuaide Assistance : SUD est représentatif

Sud Mutuaide obtient sa **représentativité avec 35,84 % et est majoritaire dans le collège employés.**

Ces excellents résultats sont le fruit d'un long travail de toute l'équipe de Sud Mutuaide qui s'est mobilisé et investi pour ces élections.

Le bureau de Solidaires Assurances/assistance adresse toutes ses félicitations à Sud Mutuaide.

### L'ensemble des résultats :

CFDT (syndicat historique) 42,16%  
CFE-CGC : 8,13% mais 26,73% sur le périmètre TAM

CFTC : 13,85%

**Elus CE Titulaires** : 3 CFDT (2 employés et 1 Agent de Maîtrise), **2 Sud Mutuaide**, 1 CFE CGC et 1 CFTC

**Elus CE suppléants** : 4 CFDT (2 employés, 1 Agent de Maîtrise et 1 cadre), **2 Sud Mutuaide** et 1 CFTC

**Elus DP Titulaires** : 4 CFDT (3 employés et 1 AM), **2 Sud Mutuaide**, 1 CFE / CGC et 1 CFTC

**Elus DP suppléants** : 3 CFDT (2 employés et 1 AM), **3 Sud Mutuaide**, 2 CFTC

## Accord Agirc Arrco : les retraité-es au régime sec !

Bien que le MEDEF ait accepté **une hausse de 0,1 point des taux de cotisation contractuels au 1er janvier 2014, et de 0,1 point supplémentaire le 1er janvier 2015** l'accord adopté par une partie des syndicats et le patronat, vient encore une fois de frapper un grand coup sur la tête des retraité-es.

Dans le cadre des négociations sur les retraites complémentaires AGIRC et ARRCO, le principe du décrochage du montant des pensions par rapport au niveau de l'inflation est acté !

Si le texte adopté le 13 mars est signé en l'état par certains syndicats d'ici le 1er avril, à cette date les retraites complémentaires seront moins revalorisées que l'inflation : + 0,5 % pour l'Agirc et + 0,8% pour l'Arcco, alors que l'inflation est de +1,75 % ! **Pour les 11 millions de retraité-es concernés, il s'agit donc bien d'une perte de pouvoir d'achat.** Et cette mesure sera reconduite en 2014 et en 2015... Au prétexte de « sauver » les régimes complémentaires, cet accord accélère le processus de paupérisation des retraité-es et impose à toutes et tous une

cure d'austérité permanente !

Les retraité-es, déjà fortement fragilisé-es par la baisse de leur pouvoir d'achat, ce que confirme les analyses du COR (Conseil d'orientation des retraites) et les études de l'INSEE, sont, avec ce scénario, les nouvelles victimes des politiques d'austérité !

Le gouvernement souhaite, une fois l'accord validé, s'en inspirer pour appliquer ces mesures au régime général ! Le changement disiez-vous ? De qui se moque-t-on ?

Le cumul des contre-réformes sur les retraites depuis 1993 mène à des situations dramatiques :

- Le « minimum contributif » de 678,50 € (moins pour ceux n'ayant pas cotisé pendant la durée requise) concerne près de la moitié des nouveaux retraité-es,
- Le minimum vieillesse Allocation de Solidarité aux Personnes Agées) de 777,16 € est perçu par 576 271 retraité-es.

Alors que les discussions vont se rouvrir très prochainement sur le sujet global des retraites cet épisode fait craindre le pire. L'Union syndicale Solidaires s'oppose à l'austérité, pour les actifs comme pour les retraité-es, que le Medef veut encore accroître. Les retraité-es comme les salarié-es n'ont pas à payer une crise dont ils et elles ne sont pas responsables.

Il faut rompre avec la politique systématique d'exonérations de cotisations sociales patronales. C'est bien par la création d'emplois et par l'augmentation des salaires, que nous garantirons un système de retraites par répartition et un bon niveau de pension.



Pour nous rejoindre :

**Syndicat National Solidaires**

**Assurances / Assistance**

144 Boulevard de la Villette

75019 PARIS

Email : [solidaires.assurances@gmail.com](mailto:solidaires.assurances@gmail.com)

**Nous sommes sur le Web !**

Retrouvez-nous, à l'adresse :

<http://solidairesassurances.free.fr>

Publication : Jean Pierre MEO