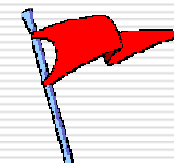


CAHIER DES REVENDICATIONS CGT.PVL



2010

SOMMAIRE 2010



- **RENEGOCIATION DE L'ACCORD INTERESSEMENT**
- **RENEGOCIATION DE L'ACCORD DE PARTICIPATION**
- **POURSUITE DES NEGOCIATIONS ACCORD GPEC**
- **CREATION D'UN ACCORD RISQUE ROUTIER EN MISSION**
- **NEGOCIATIONS SUR L'ADAPTATION DE L'ACCORD DIVERSITE GROUPE**
- **NEGOCIATION SUR L'ADAPTATION DE L'ACCORD UDSG SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL**
- **NEGOCIATION POUR LA LUTTE CONTRE LE STRESS AU TRAVAIL**
- **RENEGOCIATION SUR L'EMPLOI DES SENIORS**

ACCORD INTERESSEMENT



ACCORD D'INTERESSEMENT

- ❑ Depuis la mise en place de l'accord N°35 de 2004 et de l'accord N°43 de 2007 relatif à l'intéressement, nous n'avons cessé de dénoncer le contenu d'un accord qui accentue négativement les écarts sociaux entre les salariés de l'entreprise.
- ❑ De même, nous dénonçons la faculté offerte à l'employeur de s'exonérer indirectement par cet accord, tant sur le plan social que fiscal, de son devoir de rémunérer à sa juste proportion et de manière pérenne par le salaire les compétences et le travail de ses salariés.
- ❑ Dépendant, par ailleurs, de la constitution d'un résultat social dont les éléments constitutifs sont à la seule main de l'employeur, nous ne pouvons qu'être circonspects devant un bénéfice économique et social aussi fragile et souvent sans rapport réel avec l'investissement professionnel des salariés.

ACCORD D'INTERESSEMENT

- ❑ **Pour la CGT.PVL, s'il doit exister, l'Intéressement dans notre entreprise ne peut être :**
- ❑ **Qu'équitablement réparti dans son enveloppe entre tous les salariés.** Nous ne saurions soutenir le principe défendu par l'employeur que les salariés qui bénéficient déjà d'un salaire dans des tranches hautes méritent plus ou servent mieux l'entreprise que ceux qui œuvrent modestement tant par le grade que par le salaire à la réussite de l'entreprise.
- ❑ Que : **déplafonné** tout en respectant la limite fixée par le législateur. Il n'y a effectivement aucune raison, sur un résultat supérieur à 9 MD€ tel qu'en 2008, de bénéficier de 2,5 fois moins d'intéressement que ce que nous aurions pu percevoir au titre de l'exercice. De même son plancher doit être à un minima de déclenchement d'1MD€ de résultat.
- ❑ Que : **sans ajout de critères de performance économique, commerciale ou sociale** susceptibles d'accentuer plus encore le traitement inéquitable actuellement appliqué aux salariés.

ACCORD PARTICIPATION



RENEGOCIATION DE L'ACCORD DE PARTICIPATION N° 26-2002

- ❑ De nombreuses entreprises du groupe versent de la participation à leurs salariés.
- ❑ Les dispositions légales permettent aux partenaires sociaux de négocier la formule de calcul de la réserve spéciale de participation afin que les fonds propres ne soient pas un frein au versement de celle-ci
- ❑ La CGT PVL demande donc l'ouverture de négociations afin de réviser l'accord 26-2002 de Groupama Loire Bourgogne en vigueur dans l'entreprise.

ACCORD GPEC



ANALYSE CGT.PVL JUSTIFIANT LA MISE EN PLACE D'UNE G.P.E.C.

- Environnement économique tendu
- Choix stratégiques accentuant les besoins d'adaptation au marché
- Enchaînement du rythme des restructurations
- Échéance démographique (papy boom)
- Turn-over récurrent sur certaines professions
- Absentéisme et/ou maladies professionnelles dues au stress social en hausse constante
- Perte ou appauvrissement de la compétence et du professionnalisme dans certains métiers
- Sous effectif et sous dimensionnement récurrent
- Difficultés d'embauche sur certains métiers
- Environnement social et économique hétérogène géographiquement
- Faible taux de reclassement interne ou externe des salariés concernés par un PSE ou une relocalisation.

POSITION DE LA CGT.PVL SUR LA G.P.E.C.

- ❑ La mise en place d'une politique active de l'emploi cohérente avec les mouvements de l'économie, la stratégie de l'entreprise, les échéances démographiques et préservatrice des intérêts des salariés et des bassins d'emplois.
- ❑ Éviter d'en être réduit à une « gestion prévisionnelle des licenciements » le plus souvent consécutive à des réorganisations dévoilées tardivement et/ou majoritairement subies.
- ❑ Parvenir à remplacer les mesures réparatrices des PSE, dont l'efficacité est concrètement limitée, par des actions prévisionnelles tangibles favorisant le maintien de l'emploi & l'évolution professionnelle des salariés.
- ❑ Prévoir, anticiper, favoriser et sécuriser les transitions professionnelles sources incontournables de développement et de pérennisation des effectifs salariés.
- ❑ Faire de la logique de compétence une valeur ajoutée non seulement pour l'entreprise mais également et prioritairement pour les salariés.
- ❑ Favoriser une visibilité concrète pour les salariés en matière de perspective de carrière.

VISION CGT.PVL DE LA G.P.E.C

- ❑ Respect à minima du socle légal défini dans l'article L2241-4 et suivants du code du travail.
- ❑ Ouverture « réelle et sérieuse » des négociations pour aboutir, par voie d'accord, à des actions et engagements concrets de l'entreprise à moyen et long terme en matière de GPEC.
- ❑ Respect des prérogatives du CE en matière d'information et de consultation sur la GPEC.
- ❑ Mise en place d'un accord avant le 31/12/10

CE QUE REVENDIQUE LA CGT.PVL EN MATIERE DE GPEC

□ LES PREALABLES :

1. Déterminer en masse et en pourcentage la répartition des effectifs dans les différentes familles professionnelles.
2. Établir la projection en masse et en pourcentage pour les 5 ans à venir de la répartition des effectifs dans les différentes familles professionnelles.
3. Déterminer les écarts et définir les métiers « sensibles » et ceux définis comme « porteurs ».
4. Détermination des compétences souhaitées pour les métiers « porteurs ».
5. Faire l'analyse des départs en retraite prévus dans les 5 ans.
6. Établir le diagnostic des ressources, compétences en place et ancienneté dans le poste.
7. Élaboration d'un guide de formation.
8. Définir un socle commun de compétences transverses à tous les métiers.

LES ENGAGEMENTS GPEC DANS L'ENTREPRISE PVL

- ❑ L'anticipation de l'emploi, sa préservation et la valorisation des salariés en poste doit être une priorité de l'entreprise.
- ❑ Création d'un « Observatoire Paritaire des Emplois et des Métiers » composé de représentants de la Direction et des DSC. Le rôle de cet observatoire portera sur l'étude des catégories d'emplois et de leur évolutions prévisionnelles. Il établit une synthèse annuelle, communiquée aux IRP, à l'ensemble des salariés et à la DG. Il veille au respect des engagements et procédures mises en place en matière de GPEC par métier. Il réoriente ou préconise des solutions adaptées aux contraintes ou enjeux rencontrés dans l'entreprise. Il se réunit 2 fois par ans.
- ❑ Mise en place par famille d'emplois de « Binômes GPEC » composés d'un responsable opérationnel et d'un représentant de la RH. Son rôle sera d'identifier les effectifs et compétences actuels et de formaliser les évolutions nécessaires en matière de compétences et de métiers en prenant en considération les souhaits exprimés par les salariés lors des entretiens annuels. Il analysera les besoins en matière d'effectifs et de dimensionnement par branche de métier. Il alimente, par ses comptes rendus, les analyses et les travaux de l'Observatoire paritaire de l'Emplois et des Métiers. Il se réunit une fois par trimestre.

LES ENGAGEMENTS GPEC DANS L'ENTREPRISE PVL

- ❑ Élaboration et mise à jour d'une cartographie des emplois avec mise en évidence par famille professionnelle « d'emplois repères » et détermination des compétences transversales communes (favoriser des parcours professionnels diversifiés).
- ❑ Favoriser la mobilité interne y compris inter famille professionnelle, la formation, le développement des compétences et la diversité (sexe, origine, âge, parcours, handicap, cursus initial etc....)
- ❑ Incitation et valorisation de la VAE auprès de l'ensemble des salariés et notamment auprès des métiers sensibles et/ou des paramètres d'âge et d'ancienneté dans les métiers.
- ❑ Mise en place d'un « Contrat de Développement de Compétences » pour les salariés souhaitant changer d'emploi en vue d'obtenir des diplômes, titres ou compétences non pris en compte dans le cadre de la VAE. Pas de survalorisation de l'accès au poste par exigence de diplômes, expérience ou compétences disproportionnés sur les métiers porteurs, au détriment des autres métiers.

LES ENGAGEMENTS GPEC DANS L'ENTREPRISE PVL

- ❑ Ouverture de « Périodes de Professionnalisation » à tous les salariés sans niveau de qualification sanctionné par un diplôme ou titre ainsi qu'à ceux qui doivent connaître une reconversion professionnelle.
- ❑ Par période de 3 ans tous les salariés doivent pouvoir bénéficier des diverses dispositions ou outils GPEC dans la perspective d'évolution des compétences. Le bilan de ces périodes et l'analyse de la situation des salariés sera faite par l'« Observatoire Paritaire des Emplois et des Métiers » et par la Commission Formation du CE.
- ❑ Afin de favoriser dans toutes les filières professionnelles l'insertion des jeunes dans l'entreprise, un recours à l'apprentissage et l'alternance sera favorisé pour atteindre un seuil de 10% des embauches annuelles.

LES ENGAGEMENTS GPEC DANS L'ENTREPRISE PVL

- ❑ L'ensemble des investissements faits par les salariés au titre de l'évolution des compétences et de l'employabilité doit aboutir à des engagements concrets de l'entreprise en matière de postes, de classification, de salaire et d'évolution de carrière dans un délai maximum d'un an après la fin du dernier cursus de formation.
- ❑ Une incitation financière proportionnée en fonction des cursus sera faite en amont par l'entreprise pour les salariés s'engageant dans un parcours évolutif professionnel.

EGALITE PROFESSIONNELLE



ANALYSE CGT.PVL DE L'EGALITE HOMMES/FEMMES

- ❑ Rupture de carrière professionnelle plus importante chez les femmes
- ❑ Postes peu ou pas accessibles aux femmes
- ❑ Difficile conciliation entre vie professionnelle et privée
- ❑ Emploi majoritaire de femmes dans des métiers à classification inférieure
- ❑ Présence majoritaire de femmes dans les métiers atypiques ou à horaires atypiques

LES PREALABLES DE LA CGT PVL EN MATIERE D'EGALITE H/F

- ❑ A TRAVAIL EGAL, SALAIRE EGAL entre H/F
- ❑ Évolution de carrière égalitaire entre H/F
- ❑ Suppression des écarts entre les salaires avant le 31/12/2010 sur la base de l'outil UDSG.
- ❑ Démarche programmée de suppression des écarts d'évolutions et de promotions constatés
- ❑ Obtention des données chiffrées et réponses aux questions posées par la CGT.PVL pour analyser ce dossier au sein de notre entreprise
- ❑ Faire respecter par l'entreprise les dispositions légales relatives à la mise en place annuelle d'un plan d'action concret réduisant les écarts constatés entre H/F

LA VISION DE LA CGT PVL EN MATIERE D'EGALITE H/F

- ❑ A terme, le nombre de femmes cadres ou cadres de direction doit être identique à celui des hommes.
- ❑ Les femmes doivent avoir accès et bénéficier concrètement de formations qualifiantes ou diplômantes au même titre et dans les mêmes proportions que les hommes.
- ❑ La maternité, les congés parentaux et le temps partiel ne doivent plus servir de prétexte aux ruptures de carrière et non évolution, eu égard au peu de temps que cela représente sur la globalité d'une carrière.

LA VISION DE LA CGT EN MATIERE D'EGALITE HOMME/FEMMES

- ❑ Les différents temps sociaux doivent être conciliés pour que les femmes n'aient plus à choisir entre leur carrière et leur vie de mère.
- ❑ Ajout d'un indicateur au bilan social : « répartition des effectifs féminins par format horaire ».
- ❑ Les femmes qui le souhaitent doivent pouvoir accéder à la mobilité géographique si celle-ci est incontournable pour leur déroulement de carrière. Un accompagnement spécifique doit être prévu dans le cadre d'un accord d'entreprise sur la mobilité qu'il convient de re-négocier.

LES REVENDICATIONS DE LA CGT PVL EN MATIERE D'EGALITE H/F

- ❑ Rééquilibrage d'ici 2010 du pourcentage de femmes dans les statuts cadres et cadres de Direction pour les porter respectivement à 50% au lieu de 35% dans le premier cas et 25% au lieu de 0% dans le second.
- ❑ Via les dispositions de l'accord GPEC, et après analyse des départs en retraite, des actions concrètes de formation et/ou d'acquisition de compétences seront menées en faveur des femmes afin qu'elles puissent intégrer des postes de cadres, ainsi que des postes de cadres de direction.

LES REVENDICATIONS DE LA CGT PVL EN MATIERE D'EGALITE H/F

- ❑ Rééquilibrage d'ici fin 2009 des temps de formation alloués entre hommes et femmes.
- ❑ Orienter d'ici 2010 le même pourcentage de femmes que d'hommes vers des formations qualifiantes et/ou diplômantes.
- ❑ Les retours de congés maternité et/ou congés parentaux doivent être l'occasion d'une « réadaptation au poste ». Celle-ci sera matérialisée par, un entretien individuel avec la hiérarchie et la RH, la mise en place d'un plan de formation individualisé déclinant les formations complémentaires ou de remise à niveau nécessaire. En outre, une période transitoire sera instituée d'un commun accord, (la durée sera proportionnée à celle de l'absence). Pendant cette période, l'activité sera adaptée (objectifs commerciaux réduits, délais de traitement de pièces allongés et volumétrie d'activité réduite) afin de permettre à la salariée de reprendre son poste dans les meilleures conditions possibles.

LES REVENDICATIONS DE LA CGT PVL EN MATIERE D'EGALITE H/F

- ❑ Les salariés de retour de congés parentaux devront bénéficier d'une augmentation de salaire équivalente à l'augmentation moyenne versée sur trois ans aux salariés de leur catégorie.
- ❑ Les quotas de salariés à temps partiels devront être augmentés de 2% dans les 3 ans à venir.
- ❑ Des négociations devront être engagées et un accord sur le temps partiel mis en place, prévoyant notamment des formules plus adaptées à la conciliation des temps sociaux comme par exemple, le temps partiel adapté aux rythmes scolaires.

LES REVENDICATIONS DE LA CGT PVL EN MATIERE D'EGALITE H/F

- ❑ Les postes à responsabilité doivent pouvoir être partagés à mi-temps entre deux salariés.
- ❑ Les réunions et formations seront organisées par secteur, au plus près du lieu de travail habituel des salariés.
- ❑ Les horaires des réunions et/ou formation devront permettre aux salariés de satisfaire à leurs obligations familiales (9 heures au plus tôt et 17 heures au plus tard).
- ❑ En cas d'impossibilité pour l'entreprise de tenir les réunions dans des horaires ou des lieux compatibles avec la vie de famille, celle-ci prendra ces dispositions pour prendre en charge les frais d'hébergement éventuels du salarié mais aussi les frais de garde supplémentaires générés de son fait.
- ❑ Mise en place avec financement conjoint salariés employeurs de chèques emploi/service.

ACCORD RISQUE ROUTIER



PREAMBULE

- ❑ L'évaluation du risque routier est une obligation légale pour l'entreprise (art L411-1 du code de la S.S).
- ❑ L'employeur est passible de poursuites pénales s'il n'a pas mis en place toutes les mesures de prévention et tous les outils permettant aux salariés de se déplacer et de travailler en sécurité. Les dernières conditions climatiques (neige, tempête) nous ont rappelé l'importance de tels principes.
- ❑ L'étendue territoriale de PVL implique des déplacements fréquents de collaborateurs.
- ❑ La spécificité de certains métiers implique l'usage régulier de véhicules.
- ❑ La mise en place des chantiers d'organisation au niveau régional implique de nombreux déplacements de collaborateurs.
- ❑ La création d'un parc de véhicules de service implique une gestion managériale et technique des risques liés à la mise à disposition de cet outil de travail.

LE CONTENU DE L'ACCORD

- Il doit porter sur l'engagement de l'entreprise à réaliser et faire vivre sur l'ensemble de son territoire et de manière homogène sur ses différents sites et métiers **une prévention active du risque routier.**

QU'EST CE QUE LA CGT ENTEND PAR « PREVENTION DU RISQUE ROUTIER » ?

- ❑ La Prévention du Risque Routier commence avant de prendre la route.
- ❑ Elle s'axe autour de **4 thématiques** :
 - Le management des **déplacements**
 - Le management des **véhicules**
 - Le management des **communications**
 - Le management des **compétences**

LES PREALABLES

- Engagement de l'entreprise par voie d'accord.**
- Fixation par voie d'accord et par le détail de la méthodologie, des outils, des critères et des moyens nécessaires à une prévention réelle et efficiente du Risque Routier.**

LES BUTS DE CET ACCORD

- La mise en adéquation des outils de travail avec l'obligation de sécurité des salariés, le respect de leurs conditions de travail liées aux contraintes de déplacements. Cette mise en adéquation devant tenir compte des diverses spécificités métiers applicables à ces contraintes.
- Elle a pour finalité de prévenir les accidents de travail comme d'optimiser la gestion et les coûts financiers directs et indirects liés à cet outil de travail.

LA METHODOLOGIE

L'évaluation du risque routier c'est au préalable recueillir et analyser les paramètres suivants :

- Faire un **état des lieux des déplacements routiers**
- Connaître la **Sinistralité**
- L'**organisation des déplacements**
- La **gestion des déplacements**
- La gestion du **Parc**
- La gestion des **Communications**
- La gestion des **Compétences**
- La **prise en compte des pathologies**

LA METHODOLOGIE

- Après l'évaluation, il est nécessaire d'établir un **Classement des Facteurs de risques routiers** et de recenser les actions immédiates à mettre en œuvre (Plan d'Action Immédiat) et celles qui doivent rentrer dans le cadre programmable (Plan d'Action Programmé).
- Ensuite, il convient d'établir un **Plan d'Action programmé** qui devra s'inscrire dans la durée pour satisfaire aux engagements pris comme aux contraintes légales.
- Enfin, doit être établi un **Cahier des Charges et des bonnes pratiques** déterminant des paramètres et critères minimum de gestion, matériels, techniques, sociaux et organisationnels applicables à la prévention du risque routier

L'ÉVALUATION

- ❑ Recenser les déplacements pour mission.
- ❑ Mesurer la sinistralité.
- ❑ Analyser l'organisation des déplacements et les contraintes de temps.
- ❑ Analyser la gestion du parc par son contenu, sa nature et ses modes et critères d'attribution.
- ❑ Analyser les pratiques, les besoins et contraintes de communications.
- ❑ Analyser la gestion des compétences liées à l'utilisation d'un véhicule.
- ❑ Analyser les besoins d'adéquation de l'outil de travail avec d'éventuelles pathologies.

PLAN D'ACTION IMMEDIAT

- Mise en conformité légale de l'outil de travail. Indentification et détermination des interlocuteurs ou intervenants en charge de l'application de l'accord ainsi que ceux en charge de la gestion, de l'organisation, du suivi et du contrôle de la prévention du Risque Routier sur tout le territoire de l'entreprise.

PLAN D'ACTION PROGRAMME

- Améliorer le management des déplacements
- Améliorer le management du parc
- Améliorer le management des communications
- Améliorer le management des compétences
- Améliorer la prise en compte d'éventuelles pathologies

CAHIER DES CHARGES

- ❑ Définition des bonnes pratiques de management des déplacements
- ❑ Définition des critères minimum d'équipements des véhicules du parc, des critères, conditions et règles d'attributions.
- ❑ Définition des moyens, règles et circuits d'entretien du parc.
- ❑ Définition et prise en compte des règles applicables aux communications et des incidences sur l'activité ou l'organisation du travail
- ❑ Définition des critères et règles d'attribution de véhicule ainsi que des mesures d'accompagnement des compétences
- ❑ Définition des règles applicables à la prise en compte d'éventuelles pathologies.

ACCORD DIVERSITE



ADAPTATION DE L'ACCORD GROUPE SUR LA DIVERSITE

- ❑ L'accord national groupe portant sur la diversité s'impose à GROUPAMA PVL.
- ❑ Afin que celui-ci soit efficace et porte ses fruits au sein de GROUPAMA PARIS VAL DE LOIRE, la CGT de l'entreprise demande à ce qu'il fasse l'objet d'une étude avec les DSC et, donne lieu à un accord d'entreprise spécifique et adapté aux potentiels et contraintes de GROUPAMA PVL.
- ❑ La CGT PVL demande donc à ce que des négociations soient ouvertes sur ce sujet.

ADAPTATION DE L'ACCORD GROUPE SUR LA DIVERSITE

Adapter le bilan social de l'entreprise aux exigences de l'accord diversité et notamment, concernant les indicateurs :

EGALITE H/F :

- Taux de féminisation des effectifs par statut et par Métier
- Taux de recrutement par sexe et fonction
- Révision des situations individuelles.
- Fréquence en pourcentage, par sexe, par classe et par métier.
- Comparaison des taux de promotion des femmes à temps partiel par classe et par métier par rapport à leurs homologues à temps plein.

SALARIES A TEMPS PARTIEL :

- comparaison des niveaux de rémunération, des femmes à temps partiel et des femmes à temps plein par classe et par métier

ADAPTATION DE L'ACCORD GROUPE SUR LA DIVERSITE

Équilibre vie professionnelle - vie privée :

- ❑ taux de répartition des mesures liées à la situation de famille, par sexe, sur le salaire en terme de : jours d'absence rémunérés - prime de naissance - prime de mariage - et primes liées aux enfants

Gestion des âges :

- ❑ taux de recrutement par tranches d'âge
- ❑ taux de démission par tranches d'âge
- ❑ taux de promotion par tranches d'âge
- ❑ taux de mobilité par tranches d'âge
- ❑ taux d'accès à la formation par tranches d'âge et type de formation (mise à niveau - qualifiantes - diplômantes)
- ❑ salaires théoriques moyens par tranches d'âge
- ❑ répartition des augmentations individuelles par tranches d'âge, par population par métier, en CDI en nombre, en valeur et en pourcentage
- ❑ Contrats de professionnalisation par tranches d'âge et par métiers

ADAPTATION DE L'ACCORD GROUPE SUR LA DIVERSITE

Emploi de travailleurs handicapés :

- ❑ Nombre de personnes recrutées selon le type de contrat.
- ❑ Effectif des salariés handicapés par statut et par classe ainsi que par métier.
- ❑ Durée moyenne des CDD.
- ❑ Répartition des effectifs de personnes en situation de handicap par taux de handicap.
- ❑ Répartition par site et format horaire, des travailleurs handicapés.

ADAPTATION DE L'ACCORD GROUPE SUR LA DIVERSITE

Évolution des représentants du personnel :

- ❑ Taux d'évolution de carrière et de salaire, en nombre, en fréquence et en valeur pour les élus et mandatés à 50% et moins de 50%, détaillé par métier, par classe, par sexe et par ancienneté.
- ❑ Taux de formation par type de formation pour les élus et mandatés à plus et moins de 50%, détaillé par métier, classe, sexe et par ancienneté.
- ❑ Nombre et nature des aménagements de poste mis en place pour les élus et mandatés à plus et moins de 50% détaillé par métier, classe, sexe et par ancienneté.

ADAPTATION DE L'ACCORD GROUPE SUR LA DIVERSITE

Contentieux :

- ❑ Nombre de contentieux ouvert pour discrimination.
- ❑ Nombre et nature des mesures disciplinaires par métier, par classe.
- ❑ Nombre et nature des mesures disciplinaires et/ou de licenciements envers des élus et mandatés à plus de 50 % ou à moins de 50% répartis par métier et par classe.
- ❑ Nombre de contentieux judiciaires (Prudhommes) engagés à envers de l'entreprise dans l'année écoulée répartis par métier, par âge et par ancienneté.
- ❑ Mise en place du comité élargi de la diversité (élu(e)s CE et Secrétaires CHSCT) pour analyser le bilan 2010.

CONDITIONS DE TRAVAIL



ADAPTATION DE L'ACCORD UDSG SUIVI CONDITIONS DE TRAVAIL

- ❑ Outre la mise en place effective de l'accord UDSG signé en janvier 2008 concernant le suivi des conditions de travail au sein des entreprises, la CGT PVL demande que soit organisé une fois par an une réunion spécifique sur les conditions de travail dans l'entreprise. Seront conviés à cette réunion dite « Commission de suivi des conditions de travail » : les DSC, les secrétaires de CHSCT, ainsi que le secrétaire du CE. Y sera présenté l'ensemble des mesures et dispositions prises par l'employeur sur cette thématique.
- ❑ Le droit d'expression des salariés sera organisé une fois par an conformément à l'accord d'entreprise en vigueur. L'ensemble des questions posées par les salariés ainsi que les réponses apportées par la Direction seront intégralement communiquées à la « Commission de suivi des conditions de travail » lors de sa réunion annuelle.

LUTTE CONTRE LE STRESS



NEGOCIATIONS SUR LA LUTTE CONTRE LE STRESS AU TRAVAIL

- ❑ La CGT revendique et défend l'idée d'un travail permettant de construire sa vie personnelle, celle de sa famille, de participer au développement de la société et de se protéger socialement des risques liés à toute vie humaine.
- ❑ Le travail ne devrait donc pas être synonyme de souffrance.
- ❑ Pourtant celle-ci existe et doit être traité comme une réalité susceptible d'être modifiée.

Fondements juridiques de la négociation

- ❑ Directive cadre 89/391 du 12 juin 1989
- ❑ Article L 4121-1 à L 4121-5 du Code du Travail et R 4121-1 à R 4121-5 du même Code.
- ❑ Article L 4612-8 du Code du Travail
- ❑ Accord UDSG relatif au suivi des conditions de travail dans les entreprises relevant de ce périmètre.

Préalables généraux de la CGT

- ❑ La prévention collective du stress passe d'abord et avant tout par la promotion au sein de l'entreprise de modes d'organisation qui soient favorables à la santé physique et mentale des salariés.
- ❑ Agir sur le stress au travail passe par la connaissance et la reconnaissance du travail.
- ❑ Utilisation du document unique selon le Code du travail.
- ❑ Evaluation du risque à PRIORI.

Préalables généraux de la CGT

- Respect des 9 principes de prévention prévus dans la loi de 1991, portant sur l'obligation faite à l'employeur de protéger la santé mentale et physique des salariés.
 - Eviter les risques
 - Evaluer les risques qui ne peuvent être évités
 - Combattre les risques à la source
 - Adapter le travail à l'homme
 - Tenir compte de l'évolution de la technique
 - Planifier la prévention
 - Prendre en priorité des mesures de prévention collective
 - Donner les indications appropriées aux salariés

Agir dans l'entreprise dès 2010

- La démarche de prévention collective du stress relève de la volonté de la Direction de l'entreprise.
- Ainsi, celle-ci doit s'inscrire dans une démarche complète sur le long terme avec les instances représentatives du personnel.

Agir selon deux axes

- D'abord et surtout : sur **l'axe collectif**

- Ensuite et dans une moindre mesure compte tenu de l'effet temporaire des actions potentiellement engagées : sur **l'axe individuel.**

Une démarche collective en six étapes

- ❑ **Pré-diagnostic :**
- ❑ **Elaboration avec les CHSCT d'un questionnaire spécifique « conditions de travail » unique, diffusé dans toute l'entreprise et centralisé avec néanmoins une restitution par établissement.**
- ❑ **Analyse des indicateurs du bilan social (absentéisme, turn-over, horaires de travail,)**
- ❑ **Analyse des réponses apportées par les salariés au questionnaire relatif aux conditions de travail.**

Une démarche collective en six étapes

- **Constitution d'une commission de suivi** régionale impliquant les représentants du personnel.
 - Missions :
 - Pérenniser la démarche
 - Informer sur l'avancement de la démarche
 - Guider quant au choix et à l'analyse des outils de diagnostic
 - Aider les intervenants extérieurs éventuels
 - Elaborer les plans d'actions
 - Assurer le suivi des actions et leur évolution
- **Diagnostic approfondi**
 - A l'issue du pré-diagnostic qui a permis de déterminer de l'existence de situations de stress, le diagnostic approfondi doit permettre de déterminer les facteurs de stress, les populations les plus exposées au risques et les priorités d'action.

Une démarche collective en six étapes

- **Observation de l'activité et des conditions de travail**
 - Entretiens individuels ou de groupe avec les équipes
 - Mise en oeuvre du droit d'expression des salariés (hors hiérarchie directe)
 - Analyse des indicateurs de santé (rapport de la médecine du travail)
- **Restitution des résultats**
 - Aux instances représentatives du personnel de l'entreprise (CHSCT et CE) et à la commission de suivi.

Une démarche collective en six étapes

- **Elaboration et mise en oeuvre des plans d'actions**
 - **Hiérarchisation des actions à prévoir**
 - **Adaptation du travail en fonction de l'âge**
 - **Organiser le travail en permettant au personnel d'utiliser ses compétences**
 - **Définition des rôles et responsabilités de chacun**
 - **Prise de décisions participatives associant les salariés**
 - **Facilitation du dialogue social – Lever les incertitudes par un dialogue constructif**

Une démarche collective en six étapes

□ **Evaluation des actions et suivi**

- Analyse en N+1 via les indicateurs du bilan social et les réponses à un nouveau questionnaire sur les conditions de travail, de l'évolution de la situation
- Ré-ajustement éventuel des démarches de prévention

□ **Agir sur la gestion individuelle du stress**

- Par des actions de renforcement de la résistance au stress des salariés – inscription de formations spécifiques au plan de formation
- Par la prise en charge des salariés en situation de souffrance – Prise en charge médicale ou psychologique, ce qui entraîne un véritable partenariat avec la médecine du travail.

Démarche d'accompagnement individuel

- **Agir sur la gestion individuelle du stress**
 - Par des actions de renforcement de la résistance au stress des salariés – inscription de formations spécifiques au plan de formation.
 - Par la prise en charge des salariés en situation de souffrance – Prise en charge médicale ou psychologique, ce qui implique un véritable partenariat avec la médecine du travail.

ACCORD SENIORS



Objectifs à long terme

- ◆ Favoriser les conditions d'emploi des seniors dans l'entreprise, tant au niveau du recrutement que dans l'exercice des missions. En agissant selon les axes suivants :
 - ◆ Recrutement
 - ◆ Evolution des carrières professionnelles GPEC
 - ◆ Amélioration des conditions de travail
 - ◆ Développement des compétences et formation
 - ◆ Aménagement des fins de carrières
 - ◆ Transmission des savoirs et compétences

La situation actuelle

- ◆ Nécessité d'obtenir les indicateurs suivants
 - ◆ Nombre de salariés « seniors » dans l'entreprise et perspective d'évolution sur cinq ans.
 - ◆ Positionnement des salariés seniors dans les métiers et par classe.
 - ◆ Nombre de seniors positionnés dans les métiers présentant une forme de pénibilité.
 - ◆ Définition et détection des expertises métiers à transmettre..

Recrutement

- A ce jour, tant la législation que l'accord portant sur la diversité applicable dans le groupe et dans l'entreprise, rappellent les principes de non discrimination et régissent les conditions d'accès à l'emploi des seniors.
- La CGT PVL demande donc, simplement à ce que les dispositions légales et conventionnelles soient respectées au sein de l'entreprise et réitère l'ensemble de ses demandes non retenues à ce jour.
- La définition des seniors sera celle retenue par le groupe.(en prévision de l'accord mobilité en cours de négociation)

Evolution des carrières professionnelles

- Sur le plan collectif :
 - Déterminer les métiers à forte évolution de compétences dans l'entreprise, les métiers émergents, les métiers destinés à disparaître
 - Déterminer par métier les besoins quantitatifs
 - Déterminer par métier les compétences à développer
 - Faire un diagnostic des ressources
 - Déterminer des passerelles favorisant la mobilité fonctionnelle

Evolution des carrières professionnelles

- ◆ Sur le plan individuel :
 - ◆ Développer les entretiens de seconde partie de carrière (au delà de 45 ans) conformément à l'ANI
 - ◆ Favoriser la réalisation de bilans de compétences
 - ◆ Favoriser l'inscription dans les parcours de VAE
 - ◆ Détecter les facteurs de démotivation : rémunération, manque de perspectives etc...

Evolution des carrières professionnelles

- Bien souvent confrontés à une stagnation de leur rémunération et à l'absence de MSI, nous demandons, pour les « seniors » l'application du dispositif suivant :
- Tous les trois ans, attribution d'une MSI correspondant à la moyenne des MSI versées aux salariés relevant de la même classe.**

Amélioration des conditions de travail

- ◆ Analyse des indicateurs relatifs à la « santé » du bilan social ainsi que ceux relatifs au turn-over, par métier.
- ◆ Identification des métiers pénibles de l'entreprise, en fonction des contraintes spécifiques de travail mais aussi du ressenti des salariés.
 - ◆ Pour la CGT :
 - ◆ Les métiers du fil
 - ◆ Les métiers commerciaux
 - ◆ Ces métiers doivent être considérés comme métiers pénibles nécessitant un aménagement spécifique en fin de carrière.

Amélioration des conditions de travail

- ✦ Dans les métiers qualifiés de « pénibles », afin de minimiser les risques psychosociaux :
 - Procéder à un aménagement du temps de travail
 - Suppression du forfait jour
 - Diminution du nombre de périodes en front office et accentuation des périodes de back office
 - Favoriser le temps partiel choisi

- ✦ Pour les métiers contraints par des objectifs quantitatifs :
 - Pondération de l'objectif (0,70)
 - Partage du portefeuille clients avec un salarié nouvellement recruté
 - Travail en binôme (un ancien/un nouveau).

- ✦ Pour les autres métiers (G-Fil, plate-formes sinistres, URC)
 - ✦ Allègement de la charge d'activité
 - ✦ Diminution du nombre d'ouvertures sinistres
 - ✦ Diminution du nombre de souscriptions à traiter.

Amélioration des conditions de travail

- Pour les métiers nécessitant une forte expertise mais non qualifiés de pénibles, la nécessité d'améliorer les conditions de travail en seconde partie de carrière est tout aussi nécessaire. Cette amélioration passera par une adaptation de la charge de travail et une meilleure répartition de la charge d'activité au sein des services.
- Ainsi, les dossiers qualifiés de complexes devront être distribués sur l'ensemble des salariés des services, et non plus concentrés systématiquement sur les salariés disposant de la plus forte expertise, ou de la plus grande expérience.
- Pour tous les métiers et selon les situations individuelles, favoriser la reconversion professionnelle si nécessaire.

Développement des compétences - Formation

- Le développement des compétences et l'entretien des capacités d'apprentissage sont garants du maintien des « seniors » dans l'emploi et favorisent les éventuelles reconversions.
- Identification des besoins en formation sur le même métier ou sur un autre métier en cas de souhait de mobilité fonctionnelle émis par le salarié.
- Pour tous les salariés, dispenser une formation de base sur la technique assurances (favoriser les transferts commercial/services internes – métiers techniques dits « de masse »/métiers experts)

Aménagement des fins de carrière

Buts :

- Trouver des solutions adaptées permettant aux salariés de rester en activité jusqu'à l'âge de la retraite
- Préparer la transition entre activité et retraite

Moyens d'action :

- Favoriser le temps partiel; Pour éviter les impacts de ce temps partiel sur la future pension versée au retraité, les cotisations seront versées sur la base d'un temps plein, et prises en charge par l'entreprise.
- Confier des actions et missions de tutorat à hauteur de 50% du temps de travail (allègement de la charge de travail en proportion).
- Accepter en première demande les formations visant à préparer la retraite.

Transmission des savoirs et des compétences

- La transmission des savoirs faire par les salariés expérimentés représente un enjeu de performance pour l'entreprise.
- Le tutorat ne s'improvise pas, il s'organise. Il y a donc nécessité de l'encadrer notamment par un accord d'entreprise.
- Il peut se concevoir, par le travail en binôme sur un même portefeuille pour les métiers commerciaux, sur une durée de 12 mois consécutifs, et selon le principe du double booking.
- Dans les services internes y compris plate formes, la charge d'activité est réduite de 50% pour consacrer 50% du temps à la transmission des savoirs. Soit, par travail en binôme sur des dossiers complexes, soit par vérification du travail, soutien et apport de notions théoriques auprès des salariés moins expérimentés.