

Lettre circulaire n°01/2010

- Aux Secrétaires des Syndicats
- Aux Délégués syndicaux
- Aux membres de la C.E et du C.N.

# GROUPAMA

## Compte-rendu de la Commission de Dialogue Social Groupe du 1<sup>er</sup> février 2010

### "FAIR PLAY MOBIL "

#### La mobilité volontaire interentreprises :

Le matin du 1<sup>er</sup> février 2010 se tenait au siège de Groupama, rue d'Astorg, la 4<sup>ème</sup> réunion de négociation sur un accord cadre relatif à la mobilité volontaire interentreprises.

Pour information, les données statistiques de cette forme de mobilité au titre de l'année 2008 relevaient 187 mouvements sur un total de 39 entreprises. A comparer avec les 1500 mouvements de la mobilité intra-entreprise. Ces mouvements se partagent à égalité entre les personnels cadres et non cadres.

Enfin 53% des postes offerts étaient des postes d'encadrement.

Les outils de la mobilité s'appellent Mouvy, Groupama-Gan Rencontres et l'Université Groupama.

La DRH Groupe est partie du postulat que chacun avait à y gagner en facilitant la mobilité des salariés.

#### La contribution de la délégation Force Ouvrière

Saisissant l'opportunité d'améliorer les droits des salariés et de préserver leurs intérêts, la délégation Force Ouvrière a présenté des revendications exigeant d'abord une définition claire de la mobilité et du caractère volontaire. Elle est intervenue par ailleurs pour faire préciser les conditions matérielles liées à la mobilité et a obtenu une application de l'accord non seulement en cas de changement de bassin d'emploi, mais également lorsque le temps de trajet domicile/travail se trouvait augmenté de plus de 2 heures par jour.

Dans le domaine des échanges d'informations, notre délégation a vivement insisté pour que les entreprises accueillantes fournissent aux candidats à la mobilité, des éléments d'information concernant les conditions essentielles du nouveau contrat de travail avec une description détaillée du statut collectif et des explications précises du système de rémunération variable en décrivant notamment les rattachements hiérarchiques et les organisations cibles afin de rendre visible les parcours professionnels.

Ces précautions étant à mettre en regard de l'absence de clause de repentance dans le projet d'accord.

Sur la confidentialité, Force Ouvrière a pris soin de vérifier que le salarié postulant à une mobilité bénéficie d'une confidentialité vis-à-vis de son employeur actuel au moins jusqu'au deuxième entretien préalable d'embauche.

Concernant les droits à formation, notre demande visant à obtenir une anticipation du DIF a été retenue.

Nous avons suggéré d'enrichir le site Mouvy d'une aide au candidat en proposant un modèle type de CV (non obligatoire) avec des contenus types de lettres de motivation.

En ce qui concerne la prise en charge des frais liés à la mobilité, notre demande concernant le remboursement de billets d'avion a été entendue ainsi que celle visant à l'obtention d'une avance. Nous avons obtenu que les forfaits prévus dans le texte initial de l'accord fassent l'objet d'une revalorisation dans le cadre des réunions annuelles de la commission de suivi de l'accord.

La DRH Groupe a par ailleurs précisé de quelles manières elle serait en mesure de suivre, via Mouvy, le sort des candidatures internes et leur examen en priorité par les entreprises.

S'agissant de l'engagement des entreprises à répondre à toute candidature dans des délais raisonnables, Isabelle CALVEZ nous a précisé que cela valait l'envoi d'un écrit à partir du moment où le poste était pourvu ou que l'offre disparaissait. Quant aux motifs de la réponse négative, le postulant malheureux pourra sur demande expresse de sa part, obtenir des explications mais cet échange sera principalement oral.

La délégation FO a obtenu l'acceptation de principe de la DRH groupe de mentionner dans le texte, que le dossier personnel complet détenu par l'entreprise d'origine sera transmis à l'entreprise d'accueil dès le départ du salarié.

Certaines de nos contributions ont été rejetées. Ainsi nous avons soulevé la question de la garantie de l'égalité de traitement des candidatures lorsqu'il apparaissait que le coût induit de la mobilité était relativement importante au regard de la situation personnelle du salarié (cas des salariés éloignés, chargés de famille). Nous avons émis l'idée d'amoindrir l'obstacle en demandant la création d'un pôle Mobilité au sein de la DRH Groupe destiné à gérer les situations particulières. Nous n'avons pas été suivis dans cette voie pas plus d'ailleurs sur notre demande d'attribution d'une prime. Cependant, notre impression générale sur la qualité des échanges au cours de ces négociations est plutôt bonne.

Le projet d'accord cadre contient des éléments qui permettent de clarifier les contours de la mobilité volontaire interentreprises. Il apporte un certain nombre d'avantages nouveaux pour les salariés désireux d'évoluer au sein du groupe ou qui seraient confrontés à la mutation du conjoint.

En tous les cas, il constitue un socle minimal et laisse aux interlocuteurs sociaux opérant sur un autre niveau de parfaire le dispositif par des accords d'entreprises.

Deux nouvelles réunions sont programmées afin de conclure sur ce dossier : **le 25 mars prochain et le 14 avril.**

La DRH Groupe nous adressera un projet d'accord amendé de certaines des contributions des organisations syndicales.

**La délégation Force Ouvrière était composée de Chantal REVERSO de GAM, de Henri LENORMAND de Groupama-Banque et Alain CHAPLET de GCM. Notre camarade de GRAA, Nicolas ALLEMAND, a rencontré des problèmes de transport au moment de son départ et a donc été excusé.**