



UN JOUR APRES L'AUTRE ... Les chroniques de GG VIE



L'essentiel du Comité d'Etablissement du 25 mars 2014

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/>

INFORMATION SUR LA MARCHE GENERALE DE L'ENTREPRISE

Le Chiffre d'Affaires global de GG Vie à fin février 2014 est en baisse de 10,3% par rapport à celui de 2012 dont :



INDIVIDUELLES : -5,8%

Épargne :
Retraite : - 9,3%
Prévoyance

Épargne individuelle

Estimation des encours épargne en Unités de comptes (UC) à fin 02/2014 : 4 245,1 M€ en évolution de 6,9%

Cette évolution à fin février résulte notamment des arbitrages (79,9 M€), des transferts « Fourgous » (55,6 M€) et des versements (89,1 M€).

La collecte nette épargne à fin février est négative à hauteur de -178,8 M€, soit -20 M€ par rapport à 2013.

M. SORRET note un échec dans les ventes des produits d'épargne pour Gan Assurances et un climat encore difficile avec les Agents Généraux mais le dialogue se renoue (l'élément déclencheur du conflit fut la situation de la gestion à Gan Assurances notamment pour les sinistres mais elle s'est améliorée partout sauf à Nantes où les délais sont encore trop importants).

Retraite individuelle

Estimation des encours retraite en Unités de comptes (UC) à fin 02/2014 : 106,3 M€ en évolution de 2,9%

Cette évolution à fin février résulte notamment d'arbitrages négatifs dans le réseau Groupama (-1,7 M€), des transferts entrants (0,1 M€) et des versements (23 M€).

La collecte nette retraite à fin février est positive à hauteur de 10,7 M€, soit -16,1 M€ par rapport à 2013.

Collectives

Concernant les Collectives, il y a eu plus de résiliations que prévues en ce début d'année. La campagne pour l'ANI va occuper les réseaux, et en particulier Gan Assurances, pendant deux ans d'autant plus qu'une décision du Conseil d'Etat a ouvert l'ANI à toutes les conventions collectives tels que les hôtels restaurants ou les fleuristes.

À partir du mois d'avril, généralisation de la distribution des contrats d'assurances « petites » collectives aux CEPC de Gan Prévoyance dans le cadre de l'ANI.

Activité immobilière



A fin février nous enregistrons 81 affaires réalisées pour un montant de 12,4 M€.

A noter une performance très diverse selon les réseaux, et même entre régions dans ces réseaux. Le démarrage de la vente d'immobilier direct est un peu plus lent que prévu mais le Directeur général reste confiant sur l'atteinte de l'objectif : Gan patrimoine espère réaliser 400 ventes sur les 700 prévues à l'objectif, au mois de mai l'offre va être lancée auprès de 50 agents de Gan Assurances et au mois de septembre auprès de deux inspections de GAN Prévoyance. L'accord passé auprès du Crédit Foncier pour

que le contrat Gan emprunteur se substitue à l'actuel contrat emprunteur de cet organisme devrait encore améliorer le Chiffre d'Affaires réalisé dans le cadre de cette offre

Au niveau de la vente de SCPI (pierre/papier) par le réseau Gan Patrimoine, à fin février, 171 affaires correspondant à un montant total investi de 8,8 M€ ont été transmises aux services de gestion enregistrement.

INFORMATION RELATIVE A L'INTERESSEMENT ET LA PARTICIPATION POUR L'EXERCICE 2013

INTERESSEMENT

le résultat net social cumulé de GG Vie, Gan Assurances, Gan Patrimoine et ses filiales, Gan Prévoyance s'élève à : **93.652.980 €**.

Le calcul de l'assiette globale d'intéressement est donc déclenché.

Le résultat net social cumulé de 93,6 M€ donne une assiette globale à 100% de 7,5M€ (**7.492.238€** précisément)

Sachant que l'intéressement "Gan-GG Vie" est composé à 50% d'une enveloppe commune et à 50% d'une assiette entreprise basée sur des critères qui lui sont propres, l'enveloppe commune et l'enveloppe entreprises sont donc de **3.746. 119 € chacune**.

L'enveloppe commune, pour GG Vie s'élève à 1.025.956 € compte tenu de sa masse salariale :

3.746.119 (enveloppe) / 206.281.684 (masse salariale totale) x 1.025.956 (masse salariale GG Vie)

Les critères propres à GG Vie pour le déclenchement de l'assiette entreprise sont au nombre de 5 :

1. amélioration des frais généraux
2. taux d'Unités de Comptes sur l'encours épargne/ retraite
3. taux de « décroché » sur les SRC de la Direction Individuelles
4. Production nouvelle du réseau Courtage
5. Gain technique de surveillance (rapport s/P) en prévoyance et santé Collectives

La baisse des frais généraux de 7,3% donne un critère rempli à 100%.

Le taux d'U.C. sur l'encours épargne/ retraite de 13,3% donne un critère rempli à 100%.

Le taux de décroché sur les SRC >90% donne un critère rempli à 100%.

La production nouvelle du réseau Courtage de 70,478 M€ donne un critère rempli à 100%.

Le gain technique de surveillance des Collectives s'élève à 21,9 M€ et donne un critère rempli à 100%.

L'assiette entreprise est donc réalisée à hauteur de 100% et s'élève donc elle aussi à 1.025.956 €

L'enveloppe totale GG Vie à répartir entre les bénéficiaires est donc égale à 2.051.912 €.



Sur la base d'un effectif moyen de 1400 bénéficiaires l'intéressement moyen serait de 1.400 € environ.

Attention il ne s'agit que d'une moyenne, certains toucheront moins et d'autres davantage puisque le calcul individuel prend en compte à la fois la durée de présence (tous les salariés à partir d'un CDD de + de 3 mois bénéficient de cette enveloppe) et le niveau du salaire.

Calendrier :

- + envoi des courriers à l'attention des salariés à partir du 30 mai 2014,
- + date limite de retour du choix exprimé fixée au 18 juin inclus,
- + remboursement des primes débloquées : semaine 27 (à partir du 30 juin - avec une date de valeur liquidative : 26/6/2014). Placements en FCPE : semaine 27 (à partir du 30 juin).

PARTICIPATION



Des cinq sociétés incluses dans le périmètre de l'accord (GG Vie, Gan Assurances, Gan Patrimoine et ses filiales, Gan Prévoyance), seule Gan Assurance dégage un RSP positif de **492.936 €**.

C'est donc cette somme qui sera partagée entre tous les collaborateurs du périmètre. Ceux dont le montant alloué est inférieur à 80€ recevront directement une lettre chèque du montant qui leur revient (soumis à l'impôt sur le revenu)

Calendrier :

- + envoi des courriers à l'attention des salariés à partir du 18 avril 2014,
- + date limite de retour du choix exprimé fixée au 12 mai inclus,
- + investissement des primes : 15 mai 2014,
- + paiement direct des primes aux salariés : semaine 22 (à partir du 26 mai 2014 - avec une date de valeur liquidative au 22/5/2014).

POINT D'INFORMATION SUR LA MISE EN PLACE DE LA NOUVELLE ORGANISATION AU SEIN DE LA DIRECTION INDIVIDUELLES

Ce point est présenté par le Directeur de l'épargne retraite individuelle, Romain TANGUY.

Il indique que 90 % des activités ont été transférées, comme prévu, et que 75% des salariés ont été affectés sur un poste conforme à leur premier choix.

La montée en compétences se poursuit jusqu'au 19 mai, date à laquelle seront mises en place les formations (environ 2 jours/salarié) concernant les 10% de l'activité restante à transférer. Le déploiement des activités secondaires sera adapté à chaque personne, sachant qu'une certaine polyvalence règne déjà tant à Lille qu'à Michelet.

Deux objectifs majeurs présidaient à la réorganisation : la formation dans les délais et la mise en place d'ALIZE et des habilitations informatiques. Ce qui a été réalisé.

Un point d'attention, en ce qui concerne l'extension de la GED aux opérations d'émission : la réorganisation s'est déroulée concomitamment au renouvellement d'une partie des CDD composant les équipes GED de Morangis. Cette situation a provoqué des rejets GED dont le taux a doublé en début d'année. Pour résoudre ce problème pendant la montée en compétence des équipes G2S, il a été fait appel aux prestataires de DOCAPOST, qui travaillaient initialement pour le SRC courrier de GGVIÉ, pour prendre en charge le vidéo codage. Depuis, la situation serait revenue à la normale.

A ce problème, s'ajoute le fait que, dans les réseaux, la moitié des commerciaux n'a pas correctement assimilé les principes de la GED.

Dans ce but, un point hebdomadaire est fait chaque semaine avec les réseaux et des réunions auront lieu également au sein d'inspections de Gan Patrimoine pour améliorer la qualité des plis envoyés.



La CFE-CGC déplore les conditions dans lesquelles la réorganisation s'est déployée et en particulier le fait que la Direction ait anticipé des gains de productivité au travers de la généralisation de l'utilisation d'ISICLIC pour le réseau Gan Patrimoine et de la mise en place des rachats directs au SRC. Cette dernière mesure n'a généré que 150 actes par mois (7,5/jour ouvré) et ISICLIC ne rencontre pas le succès escompté. De ce fait, les secteurs de Lille ne se maintiennent à flot que grâce à l'entraide interne au site de Lille. Pour couronner le tout, le service Support a hérité des stocks et des instances de l'ancien service émission de Michelet dont les salariés, eux aussi en formation, ne pouvaient pas absorber les flux. L'entraide inter sites dans le sens Michelet/ Lille n'a donc pas fonctionné comme initialement estimé.

Ainsi, l'activité d'émission épargne traitée par 21 salariés à Michelet a été transférée sur un secteur de 15 personnes dont 6 traitent pour entraide les prestations épargne de Gan Prévoyance. Les 9 salariés restant sont épaulés par le secteur expertise (ex VIP) qui, lui-même, doit renoncer à exercer une partie de ses nouvelles missions.

De plus, le transfert des actes dans ALIZEE a, lui, été réalisé à 100% et les managers doivent donc procéder à la réaffectation manuelle des 10% d'actes dans les services d'origine. Dans le même temps, ils doivent aussi alimenter le « reporting » destiné au planificateur. Ces tâches supplémentaires réduisent d'autant la possibilité d'encadrement de leur équipe.

En bref, une nouvelle organisation dont la mise en place, pour les salariés s'avère aussi chaotique que les précédentes et met à mal la qualité de vie au travail des équipes et de leur manager pour maintenir des délais conformes aux engagements de GGVIÉ.

DESIGNATION DES MEMBRES DES CHSCT DE PARIS/ANGERS, BORDEAUX ET LILLE

Les membres des 3 CHSCT de Groupama Gan Vie ont été désignés le 11 avril 2012 pour une durée de deux ans et il convient donc de renouveler ces instances.

Le collège désignatif des membres des CHSCT est composé de l'ensemble des élus titulaires du CE et de l'ensemble des délégués du personnel titulaires élus dans le périmètre d'implantation du CHSCT concerné, à savoir :

- + Le CHSCT de Paris/Noisy/Angers qui comporte 5 élus non cadres et 2 élus cadres.
- + Le CHSCT de Bordeaux Lac qui comporte 3 élus non cadres et 1 élu cadre.
- + Le CHSCT de Lille qui comporte 2 élus non cadres et 1 élu cadre.

Ont été élus à l'unanimité des organisations syndicales :

A Paris/Noisy/Angers :

Mme Florence REDOULOUX non cadre (CFDT)
Mme Hélène HENDRYCKS non cadre (CFDT)
Mme Alice Renard non-cadre (CGT)
M. Yann COURTINE cadre (CFDT)

Mme Florence NEVERS non cadre (CFDT)
M. Stéphane ROUVET non cadre (CGT)
M. Stéphane MECHIN cadre (CGC)

A Bordeaux - Lac :

Mme Danièle Besseau non cadre (CGT)
M. Glenn KERVELLEC non cadre (CFE-CGC)

Mme Annie ANCEZE non cadre (CGT)
Mme Marie-Ange TIXIER cadre (CFE-CGC)

A Lille :

M. Benoît POTTERIE non cadre (CFE-CGC)
M. Sébastien THETEEN cadre (CFE-CGC)

M Patrick DELBECQUE non cadre (CFE-CGC)

INFORMATION SUR LE PLAN D' ACTIONS 2014 DE LA DIRECTION INDIVIDUELLES

Ce point est présenté par le Directeur de la vie individuelle, Fabrice JOLLOIS.

Epargne individuelle :

Poursuite de la collecte en UC pour atteindre 37% d'UC en 2014. Avec 13% d'UC dans son encours, GGvie est en retard face à la concurrence.

Poursuite des actions sur portefeuille : 1,2 à 1,3 Md€ d'UC supplémentaire grâce au pilotage de la décollecte du fond € en développant les actions d'arbitrage (en Caisses Régionales et à Gan Assurances) tout en maintenant un bon niveau de transferts « Fourgous ».

Retarifier les contrats et notamment passer les frais de gestion à 0,96%, revoir les frais d'entrée et suivre leur évolution, accroître les rétrocessions d'OPCVM, devrait permettre des gains de 5 à 6 M€ / an à partir de 2014

Retraite individuelle et immobilier :

Lancement commercial d'un nouveau produit de retraite en UC en 2014 avec un chiffre d'affaires prévu de 13 M€ (Objectif **8% d'UC** dans la collecte). Construire un dispositif commercial post lancement de l'offre permettant de transférer les encours € vers les UC et fermer à l'avance les contrats en €

Poursuivre le renouvellement des programmes immobiliers proposés et piloter le déploiement de l'offre au sein des réseaux (formations des vendeurs et closers). Packager l'offre immobilière avec l'assurance emprunteur et l'accord avec le Crédit Foncier.

Prévoyance individuelle :

Mise en oeuvre des options Madelin / non Madelin sur les offres multi risques (Gan Prévoyance). Adaptation des offres d'assurance emprunteur & process dans le cadre du développement de l'immobilier + Loi Hamon. Développer une offre vie entière (Gan Prévoyance)

- Repositionner / packager les garanties de dépendance (retraite et épargne)

Transformation des Services opérationnels :

Mise en oeuvre du Retrait Express, simplification accès à l'espace clients, collecte d'e-mail (réseau + gestion), délégation de certains actes aux réseaux (arbitrages, rachats,...), dématérialisation courriers & relevés de situation (en vue d'économiser une partie des 7 à 8 M€ de coût des éditions papier pour GGvie).

Informatique :

Sécurisation des Travaux de Fin d'Année (relevés de situation notamment)

Fiabilité de la gestion des installations

Projets & Gestion courante : poursuivre la transformation des modes de fonctionnement Métiers / MOA / MOE pour optimiser les coûts et l'efficacité des développements

Réussir à changer de rythme / gagner en pragmatisme sur les développements liés au digital

Amélioration de la coordination Isiclic – Back Office

Maintien d'une gouvernance resserrée et hebdomadaire (CIVIC, Codir Vie Individuelle avec participation G2S,...)

Poursuite de la trajectoire de réduction des coûts

PRESENTATION DU BILAN RELATIF AUX MESURES SALARIALES INDIVIDUELLES 2014

GRATIFICATIONS / POA / Prime Ponctuelle			
RAPPEL ANNEE 2012	NBRE DE BENEFICIAIRES	POURCENTAGE DE BENEFICIAIRES	MONTANT MOYEN
NON CADRES	683	94%	539
CADRES	334	93%	1753
RAPPEL ANNEE 2013	NBRE DE BENEFICIAIRES	POURCENTAGE DE BENEFICIAIRES	MONTANT MOYEN
NON CADRES	711	94%	534
CADRES	442	91%	2009
ANNEE 2014	NBRE DE BENEFICIAIRES	POURCENTAGE DE BENEFICIAIRES	MONTANT MOYEN
NON CADRES	655	89%	561
CADRES	462	93%	1734



On peut noter que le budget global des POA versées en 2014 est en baisse de 99.089 €, soit presque 8%, par rapport à 2013 pour l'ensemble des administratifs.

Cette baisse significative s'explique à la fois par une réduction du nombre des bénéficiaires non cadres (nous observons en 2014 le taux le plus faible depuis la création de Groupama Gan Vie) et par une baisse significative du montant moyen qui est alloué aux cadres même si le nombre de bénéficiaires ne cesse d'augmenter dans cette catégorie.



AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES			
ANNEE 2012	NBRE DE BENEFICIAIRES	POURCENTAGE DE BENEFICIAIRES	MONTANT MOYEN
NON CADRES	202	28%	56
CADRES	109	30%	115
INSPECTEURS	Non communiqué	Non communiqué	Non communiqué
RAPPEL ANNEE 2013	NBRE DE BENEFICIAIRES	POURCENTAGE DE BENEFICIAIRES	MONTANT MOYEN
NON CADRES	214	28%	60
CADRES	182	35%	141
INSPECTEURS	Non communiqué	Non communiqué	Non communiqué
ANNEE 2014	NBRE DE BENEFICIAIRES	POURCENTAGE DE BENEFICIAIRES	MONTANT MOYEN
NON CADRES	216	29%	67
CADRES	188	34%	136
INSPECTEURS	Non communiqué	Non communiqué	Non communiqué



En ce qui concerne les augmentations individuelles, le budget global annuel passe de 462.024€ en 2013 à 480480€ en 2014, soit une hausse de presque 4%.

Le nombre des non cadres bénéficiaires est sensiblement identique mais le montant moyen lui est en hausse d'un peu plus de 10%. Cette hausse s'explique sans doute par le nombre de promotion des salariés de classe 3 vers la classe supérieure (26 femmes et 11 hommes) car les augmentations qui récompensent une promotion sont généralement plus substantielles que les RSI « intermédiaires ».

Il convient de signaler à ce propos que le nombre de non cadres promus a doublé par rapport à 2013.

On constate une hausse des bénéficiaires cadres tant en nombre qu'en taux, ce qui vient un peu compenser la faiblesse des augmentations collectives (250€ annuels) pour un tiers d'entre eux.

Le budget total des mesures de fin d'année 2013 versé en 2014 s'élève donc à 1.649.043 € au lieu des 1729.676 € de 2013 soit une baisse de 4,66%.

Comme chaque année depuis la création de GG Vie, nous regrettons que la Direction persiste dans son refus de divulguer les statistiques des mesures salariales par classe.

Pour la CFE-CGC, l'information délivrée avec un tel manque de précision n'a plus aucune pertinence car aucun salarié ne peut s'y reconnaître.

Nous notons, par ailleurs, que pour la seconde année nous n'avons aucune statistique pour les salariés inspecteurs.

Si l'on peut imaginer que la baisse du budget des mesures individuelles aura un effet positif sur les frais généraux, nous n'en tirons aucun autre motif de satisfaction.

La Direction nous rappelait le mois passé, à point nommé, que sur 288 actions menées à l'issu du Baromètre Groupe 2012, seulement 10 concernait la reconnaissance et la rémunération...

Pour obtenir des salariés l'implication, l'adhésion et la fidélité souhaitées, voilà encore une année qui laisse à désirer et nous donne à penser que la Direction compte plus sur la descente de l'esprit saint pour nous donner un souffle nouveau que sur la motivation résultant d'une reconnaissance exprimée en espèces sonnantes et trébuchantes.

En réponse à l'affirmation du baromètre d'Opinion : « Vous êtes disposé(e) à faire plus pour contribuer à la réussite de votre entreprise », tout salarié s'interroge :

« Mon entreprise est elle disposée à me donner plus pour que j'en fasse plus ? »

La Direction et le salarié ont-ils vraiment les mêmes intérêts ? L'un cherche à vendre sa force de travail le plus cher possible alors que l'autre a pour mission de la lui payer le moins cher possible pour remonter des résultats à l'actionnaire ». Jusqu'à quel point est-ce compatible ?

La Direction du Groupe voudrait encore nous faire croire que dans l'entreprise, nous avons tous le même « challenge », le même « défi », que nous sommes dans le même bateau. Pourtant nous avons bien vu quand le bateau a pris l'eau qui avait sa place dans les chaloupes et qui nagerait jusqu'à épuisement dans l'eau glacée.

A la vue des mesures de fin d'année, la période de galère n'est pas finie, alors « tais toi et rame ! ».

ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

BILAN DES ACTIVITES AU 28/02/2014

AIDE SOCIALE :	2 500,00 €
CULTURE :	
Spectacles	8 347,56 €
Parcs	208,00 €
Cinémas	12 456,10 €
TOTAL CULTURE	21 011,66 €
BUNGALOW LEON	1 284,11 €
<i>TOTAUX</i>	<i>24 795,77 €</i>

INFORMATION SUR LE FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION AIDE SOCIALE

L'objet de cette Commission est d'apporter un secours financier à caractère exceptionnel aux salariés de Groupama Gan Vie à la suite d'un événement imprévisible c'est à dire à caractère soudain, anormal et indépendant de la volonté du salarié.

Sont par exemple considérés comme secours financiers exceptionnels résultant d'un événement imprévisible les prestations versées au titre de besoins alimentaires, frais de santé, frais de logement...

A contrario ne sont pas considérés comme telles les attributions financières en raison d'une gêne ponctuelle : engagement de frais d'avocat en cas de divorce, paiement des impôts, conséquences de contraction de dettes ou de découverts bancaires....

Les personnes en difficulté peuvent solliciter la Commission Aide Sociale par l'intermédiaire soit d'un élu du CE Groupama Gan Vie, soit d'un membre de la commission, soit des Assistantes Sociales. Dans tous les cas, les personnes en difficulté sont orientées vers les Assistantes Sociales pour la réalisation de l'enquête sociale.

Les Assistantes Sociales instruisent chaque dossier dans la plus grande confidentialité. Elles ne disposent pas de voix délibérative et n'interviennent donc pas dans le processus décisionnel des secours à accorder.

Les Assistantes Sociales doivent présenter, ou remettre en cas d'absence, les conclusions de leurs examens de situations individuelles suite à l'enquête sociale (remise des éléments budgétaires sous couvert d'une numérotation), de manière anonyme au président et aux membres de la Commission Aide Sociale.

Les aides qui peuvent être attribuées seront fonction des conclusions tirées de l'examen de l'enquête sociale et de la décision des membres de la Commission.

La Commission se détermine en fin de séance sur chacun des dossiers numérotés quant à l'accord ou au refus d'attributions des secours et la délibération à huis clos concernant l'aide allouée se prend à la majorité des présents et hors présence des Assistantes sociales.

À l'issue de la réunion, la Commission fait connaître, à ces dernières, ses décisions motivées.

Les motifs d'acceptation des secours et le montant de ces derniers (ou les motifs de refus) relèvent de l'appréciation souveraine de la Commission.

L'aide qui pourra être accordée doit être libellée à l'ordre d'organismes créanciers ou, à titre tout à fait exceptionnel, au demandeur.

---00000000---



Collège Cadres et Inspecteurs :

Ludovic MALLET (Paris)

Christian DUMESNIL (Inspection Collectives Courtage Bordeaux) 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 58 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