



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



L'essentiel du Comité d'Etablissement du 29 avril 2014 (Première partie)

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/>

En préambule, la Direction informe les représentants du personnel qu'elle souhaite reporter le point sur la « déshérence » car une décision doit être prise ce soir en Comité de Direction pour un plan d'actions qui sera présenté au prochain Comité d'Etablissement.

La CFE-CGC déclare en préambule qu'elle déplore que la Direction n'ait pas respecté le Code du Travail qui institue la présentation du rapport annuel d'activité du médecin du travail avant le 30 avril (article D4624-43).

La Direction répond que cela n'est pas possible car le médecin du travail de Michelet est en congés à cette période.

MARCHE DE L'ENTREPRISE

MARCHE DES AFFAIRES

Ce point est présenté par le Directeur Général.

Epargne individuelle



Estimation des encours épargne en Unités de comptes (UC) à fin 03/2014 : 4 418,4 M€.

Cette évolution à fin mars résulte notamment des arbitrages (130,2 M€), des transferts « Fourgous » (113,9 M€) et des versements (163,2 M€). soit un total de saisie UC de 407,3 M€ contre 218,7 à fin février

M. Philippe SORRET indique qu'une enveloppe complémentaire de dix millions d'euros (400 millions prévus) a été nécessaire pour satisfaire aux demandes des clients suite au succès de l'opération ZEN. A cette occasion des contacts pris avec ces clients, il a été constaté que les coordonnées mail des assurés recueillies en GRC sont inexactes ou incomplètes, et que seulement 45 % des numéros de téléphones mobiles des assurés sont renseignés.

La collecte nette épargne à fin mars est négative à hauteur de -250,8 M€, soit -19,3 M€ par rapport à 2013.

Mme Laurence BAUDUIN précise que la moyenne des montants des rachats hebdomadaires s'élève à 35 millions d'euros, soit une légère augmentation qui se confirme en avril ; selon M SORRET, il semble donc que les clients ne réagissent pas trop mal à l'annonce des taux annuels de rémunération de l'épargne pour 2014 et attendent avant de prendre une décision radicale. Il estime que suivre l'évolution des rachats permet de détecter la tendance des clients mais aussi les comportements déloyaux de certains anciens commerciaux.

Retraite individuelle

La collecte nette retraite à fin février est positive à hauteur de 16,5 M€, soit -7,8 M€ par rapport à 2013.

M. Sorret signale un point de vigilance sur la retraite notamment du fait du faible engouement pour les produits retraite en UC à Gan Prévoyance.

Collectives

Le CA s'établit à 463 M€ en baisse de 4,8% les résiliations ayant ont un impact plus important que prévu.

Activité immobilière

Le nombre d'affaires EXPERTISIMO conclues à fin avril (161 ventes) dépasse l'ensemble des transactions de 2013 notamment à Gan Patrimoine et dans les Caisses régionales. A partir du mois de juin, 50 agents du réseau de Gan Assurances vont proposer cette offre. Puis, au mois de septembre l'offre sera étendue au réseau de Gan Prévoyance pour qui le démarrage a été retardé pour qu'il puisse se focaliser sur la retraite en UC et dynamiser son activité commerciale.

Actuellement, le partenariat avec le Crédit Foncier est en cours sous forme de test à Gan



Patrimoine. Le produit Gan Emprunteur est proposé lors d'une opération de crédit.

Concernant les commissions d'apporteurs, 80 % de la commission est versée aux réseaux et 20 % à la société EXPERTISIMO donc à GGVIE.

QUESTIONS DIVERSES RELATIVES A L'ACTIVITE

M. Sorret informe l'instance que la société CARDIF a été sanctionnée d'une amende de dix millions d'euros par l'ACPR pour manquement dans le traitement des dossiers en déshérence.

Pour GGVie, et bien que la GRC ne soit pas fiable à 100 %, ce sont 170 millions d'euros de sinistres non versés en 2012 dont les bénéficiaires ont été identifiés et payés au 31 mars 2014.

M. Sorret envisage l'intervention d'un organisme certificateur pour vérifier que le Code des assurances a bien été respecté. Le Groupe conserve une mauvaise image auprès de l'ACPR et il faut changer ce cap.

La CFE -CGC attire l'attention du directeur général sur la qualité du travail réalisé par les collègues, et notamment les CDD, qui se sont investis pour le traitement des contrats en déshérence.

M. Sorret reconnaît la qualité du travail effectué, lequel s'avère gratifiant et émaillé de « belles histoires ».

Interrogé sur l'impossibilité aux réseaux de prendre contact avec les bénéficiaires retrouvés avant l'envoi direct des fonds, M. Sorret considère que le recyclage suite à un décès est un grand mythe car il faut beaucoup de tact pour y parvenir. Toutefois il souhaite que le processus de remise du chèque soit amélioré au même titre que la fiabilisation des procédures concernant l'identification et le suivi, dès la souscription, des bénéficiaires.

La CFE-CGC regrette que l'amélioration de la productivité sur les principaux flux, lors des premières années de GGVIE, se soit faite notamment au détriment de tâches considérées à tort comme secondaires car cela nous revient comme un boomerang. Compte tenu des effectifs actuels nous ne pourrions maintenir un suivi de qualité si la direction décide de la suppression de la totalité des postes CDD affectés à la « déshérence ». Les équipes doivent être correctement dimensionnées pour un fonctionnement optimal de l'entreprise.

M. Sorret répond qu'il faut mettre les effectifs au bon endroit comme cela se fait actuellement aux Collectives et notamment bien calibrer les équipes qui gèrent les décès.

La CFE -CGC rappelle que la gestion des décès nécessite une rédaction soigneuse des clauses bénéficiaires dès la souscription et à cette enseigne déplore que des gains de temps ait été réalisés à leur détriment dans les procédures « GGVIE 1 ».

M. Sorret reconnaît l'importance de bien rédiger les clauses bénéficiaires. Il y a, delon lui, beaucoup de dossiers à rattraper.

Interrogé sur de nouveaux engagements pris envers le syndicat des agents généraux (SNAGAN), qui n'auraient fait l'objet d'aucune information aux salariés de GGVIE et plus particulièrement sur le recours à des indicateurs de qualité, M Sorret explique qu'il s'agissait de rappeler les engagements de services. Les indicateurs de qualité n'ont pas subi de changement, si tel était le cas, cela ferait l'objet d'une information des instances du personnel.

Dans le cadre de la communication, la CFE -CGC demande à M. Sorret de compléter l'information concernant les nouveaux embauchés en CDI en ajoutant l'identité des salariés partant en retraite.

M. Sorret juge la remarque pertinente et va y remédier.



Interrogé sur la tentative de suicide d'un salarié de Gan Prévoyance à Caen, M. Sorret précise que ce sujet concerne avant tout Gan Prévoyance et ses instances ; néanmoins il tient à préciser qu'il souhaite « remettre de l'humain » dans la fonction commerciale et, plus généralement, se préoccupe de la qualité de vie au travail des salariés dans les établissements dont il a la responsabilité. Il constate que les entreprises n'avancent pas toutes au même rythme pour déployer l'accord de qualité de vie au travail et dans ce but, il va provoquer une réunion de l'ensemble des responsables RH pour faire le point sur l'application de l'accord Groupe sur les Risques psychosociaux. Il affirme prendre les choses à cœur souhaite s'impliquer personnellement sur ce sujet.

La CFE -CGC constate que toutes les entreprises sous sa responsabilité ne « courent pas à la même vitesse » mais surtout déplore que certaines fassent semblant de participer à cette amélioration. Ainsi, à GGVIE, nous avançons doucement mais en concertation alors qu'à Gan Assurances, il aura fallu lancer des audits dans tous les CHSCT compte tenu de l'immobilisme des directions régionales.

PRÉSENTATION DU PLAN D'ACTION POUR LES COLLECTIVES

Le directeur des Collectives, M. Sylvain Merlus, débute sa présentation en indiquant que ce plan d'actions vient en complément et en continuité ce qui a été fait l'année dernière dans le cadre des actions engagées par le Groupe, en particulier sur la rentabilité des métiers. C'est une continuité de la démarche.

Les quatre axes majeurs du plan d'actions de la Direction Collectives pour 2014 sont les suivants :

- poursuivre les travaux d'amélioration de la rentabilité technique (maîtrise technique)
- transformer les opérations (efficacité opérationnelle et client),
- poursuivre la transformation vis à vis des réseaux,
- poursuivre l'alignement des compétences et faire des collaborateurs les acteurs de la transformation.

Concernant la rentabilité des métiers, les chantiers et missions porteront sur la transformation du portefeuille Retraite (neuf chantiers) et sur le pilotage de la rentabilité technique en prévoyance et santé (onze chantiers).

Mais également sur l'amélioration de l'offre produits par :

- un développement et l'ajustement des offres prévoyance et santé (huit chantiers),
- un développement et l'ajustement des offres dans le cadre du volet juridique et réglementaire (cinq chantiers),
- un développement et ajustement des offres en emprunteurs.

Concernant l'efficacité opérationnelle, les objectifs et plans d'actions sont les suivants :

- maîtriser la sinistralité,
- adapter les procédures de sélection médicale,
- mettre en qualité les données (exemple fiabiliser les données primaires en prévoyance et santé),
- améliorer la qualité d'émission des contrats,
- optimiser la gestion en collectives et la gestion santé.

Concernant le développement commercial, les objectifs et plans d'actions sont les suivants :

- - contribuer au développement du portefeuille de Gan Assurances,
- - développer le portefeuille Gan Eurocourtage,
- - contribuer au développement du portefeuille Gan Prévoyance,
- - pérenniser le développement de l'ANIPS.

Concernant l'alignement des compétences, il s'agit surtout d'évolutions informatiques telles que le développement des outils de front office et de back office mais aussi d'enrichir et de pérenniser le système informatique.

M. Merlus apporte au cours du débat quelques précisions :

Il estime nécessaire un grand nombre d'ouvertures de postes car il y aura beaucoup de travail. Aujourd'hui, les Collectives sont le premier recruteur du Groupe.

Les besoins du réseau change surtout en Assurances collectives. C'est pourquoi une offre optique packagée va être lancée avec des verres de qualité moyenne mais moins chers.

Suite aux mesures gouvernementales qui concernent les trois quarts des produits, la profession négocie pour que la transition soit repoussée au delà du 1^{er} janvier 2015.

La CFE -CGC s'inquiète de la pérennisation de la SGPS et de son maintien sur le site de Poitiers.

M. Merlus répond que l'intégration de la SGPS va permettre de donner une taille critique au pôle Santé ce qui va nécessiter une amélioration de l'efficacité opérationnelle dans le fonctionnement du pôle Santé Il n'est pas envisagé d'évolution de sites car la Direction recherche les meilleures efficacités locales mais aussi la meilleure fluidité entre les sites de Bordeaux et Poitiers. C'est pourquoi il n'est pas à exclure une refonte de l'organisation entre les deux sites.

Si une évolution est envisagée, elle fera l'objet d'une information en CE. La création d'une plate-forme commune ferait l'objet également d'une information en CE. La tendance est d'aller vers cette organisation puisque les nouvelles technologies permettent de recevoir des appels sur deux sites différents.

En outre, M. Merlus envisage une extension en mars 2015 de la plate-forme Santé avec la SGPS et pour cela il fera une communication aux collaborateurs.

Interrogé sur l'éventualité d'une harmonisation des organisations pour plus de souplesse dans les fonctionnements, M. Merlus acquiesce.

La CFE -CGC demande des précisions sur l'évolution du travail du samedi à la SGPS dans la mesure où les télégestionnaires sont uniquement contactés par des opticiens qui n'ont pas accès en ligne au système informatique. Ce travail du samedi est sans réelle valeur ajoutée. Une amélioration technologique est-elle prévue pour éviter ce genre de choses ?

M. Merlus répond par l'affirmative car de moins en moins d'opticiens ne sont pas connectés. L'objectif est qu'il le soit tous. Des actions sont en cours mais cela concerne également les contrats Pro-BTP et la Bretagne avec les contrats SIGMA. Mais l'évolution ne sera pas immédiate.

Concernant les adhésions, il faut, selon lui, s'intéresser à ce que fait la concurrence pour atteindre la même rigueur.

Une réflexion est en cours sur la forme et la qualité des dossiers à leur réception pour obtenir un gain de sécurité et d'efficacité avec les courtiers.

A propos des recrutements difficiles à réaliser, la CFE -CGC demande pourquoi il n'est pas mené une campagne de formations pour mettre les salariés au niveau requis pour occuper les postes à pourvoir.

M. Merlus explique que les profils des personnes qui sont recherchées comportent un haut niveau en actuariat et mathématiques. Actuellement dix postes sont ouverts mais non pourvus.

Mme Reymondie ajoute qu'il faut des années de formation pour devenir un bon actuariaire. De plus, les jeunes diplômés partent au bout de deux ans. Ils suivent en cela les conseils donnés par l'Ecole d'actuaires de Lyon qui les invitent à ne pas « s'encroûter » dans leur première entreprise.

M. Merlus reprend avec l'optimisation de la gestion : une révision des processus de gestion des cotisations est en cours. Actuellement, les gestionnaires travaillent encore à partir des bordereaux mais en 2015, une modernisation des appels de cotisations sera mise en œuvre.

Simplification de la mise en gestion des offres CCN et mise en industrialisation de ce qui peut l'être.

Les agents généraux exclusifs vie dépendent des commissions versées en Assurances collectives, il va leur être donné des éléments pour mieux suivre leur portefeuille. L'encaissement rapide de la prime améliorerait la régularité de la rémunération des agents.

Alerté sur les comportements condescendants voire blessants de certains agents influents, M. Merlus explique qu'ils réagissent ainsi quand ils sont agacés par une certaine incohérence dans les réponses apportées par GGVIÉ.

A propos du volet développement, M. Merlus prévoit des travaux d'accompagnement des agents et la réduction du nombre d'échelons de validation. Dans ce but, il envisage une présence plus forte de la Direction commerciale de GGVIÉ vers Gan Assurances.

La souscription des contrats inférieurs à 300 000 € devra être identique pour les agents et les courtiers.

La CFE-CGC réclame la tenue de la réunion de concertation, prévue par l'article 17B de la CNN, relative à la rémunération des inspecteurs.

M. Merlus souhaite accroître la technicité des inspecteurs de Gan Assurances pour qu'ils soient plus autonomes dans les tarifications.

La CFE-CGC demande si les inspecteurs ICRA vont développer la « petite collective ».

M. Merlus explique que les contrats sont « standards » jusqu'à dix têtes puis il y a « autonomie » pour les contrats de onze à 300 têtes et ils sont « sur mesure » au delà. Désormais, la tarification du « sur mesure » va être élargie pour éviter la tarification siège.

Concernant le test à Gan Prévoyance, il a été concluant. Quarante affaires ont été réalisées par un petit nombre de commerciaux.

Les relevés « Retraite » vont être enregistrés en GED pour être correctement imprimables.

Le paiement par carte bancaire ne répond pas au mieux au besoin mais c'est le plus facile à faire. Cette année le prélèvement automatique sera livré.

M. Merlus conclue son intervention en déclarant que ce plan d'actions est assez dense. Toutes ces actions concourent à l'atteinte des objectifs pour retrouver de la souscription permettant un développement avec une rentabilité globale et d'une meilleure qualité sur la façon de travailler. Il espère cadencer les choses dans le bon ordre car beaucoup d'actions sont à réaliser concomitamment.

INFORMATION SUR L'ENQUÊTE DE SATISFACTION DU CSP PAIE



Mme Bénédicte Malavasi indique que le but de cette enquête réalisée auprès de l'ensemble des salariés des entités clientes des outils SIRHOCO du CSP Paie est d'obtenir une mesure de la satisfaction et de la qualité perçue sur l'activité du CSP Paie. Les résultats collectés devraient déboucher sur la mise en œuvre d'un plan d'actions pour améliorer l'activité du CSP Paie. L'Enquête se déroulera du 12 au 23 mai prochains.

La CFE -CGC regrette le choix des dates pendant une période de solde de congés. Il risque y avoir un fort taux d'abstentions ou d'absences de réponse puis interroge sur le mode de restitution : cela se fera-t-il au niveau du Groupe ou de l'entreprise ?

Mme Malavasi répond qu'il y aura une restitution au niveau du Groupe puis par entreprise.

La CFE -CGC exprime son scepticisme en ce qui concerne l'opportunité des questions ouvertes et l'exploitation des réponses qui en découleront.

Mme Malavasi explique que cette partie est nécessaire pour développer les réponses données dans la première partie.

Interrogée sur les difficultés rencontrées par des collègues partant à la retraite pour connaître leur solde exact de congés, Mme Malavasi reconnaît qu'il y a un risque de décalage sur les périodes longues. Dès lors, toute personne concernée doit sensibiliser la RH et faire le point avec son gestionnaire paie.

INFORMATION-CONSULTATION SUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN 2013

Aux termes de la loi, le comité d'entreprise est consulté une fois par an, en liaison avec le CHSCT, sur la question de l'emploi des personnes en situation de handicap (article L.2323-30 du code du travail). Il est à noter que les CHSCT se sont réunis à Bordeaux, Paris et à Lille or leurs ordres du jour respectifs ne faisaient pas référence à ce sujet, il semble donc que la présente consultation ne se fasse pas en lien avec les CHSCT, ce qui ne respecte ni l'esprit ni le texte de l'article cité ci-dessus.

La documentation remise par l'employeur doit porter sur :

- + les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des accidentés du travail, invalides et travailleurs handicapés ;
- + les modalités d'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, ce qui doit nous permettre de contrôler que l'employeur s'est acquitté de son obligation (embauches directes, sous-traitance, contribution à l'AGEFIPH, programme d'action) et d'examiner les conditions d'accueil des travailleurs handicapés (aménagement des postes de travail, conditions de travail...).
- + En outre, chaque trimestre, la Direction de G.G.Vie devrait nous informer des contrats passés avec les établissements de travail protégé lorsque les contrats conclus avec ces établissements prévoient la formation et l'embauche par l'entreprise de travailleurs handicapés. Rien n'a été transmis aux élus du CE en la matière.

Rien non plus dans la présentation de votre politique ne laisse apparaître l'existence d'un vrai plan d'action mené en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.



L'intégration des ex salariés d'Eurocourtage ayant augmenté notre effectif, les exigences en matière d'emploi de travailleurs handicapés augmentent proportionnellement et le « quota » exigé par la loi est passé de 64 en 2012 à 78 en 2013. Sur l'année 2013, GGvie a employé 55 salariés répondant aux exigences définies par la loi (contre 47 l'année dernière), soit un déficit de 23 salariés. Mais, comme l'année dernière, Groupama Gan Vie est « sauvée » du paiement d'une contribution supplémentaire car elle bénéficie d'un « bonus » d'âge sur les salariés handicapés de plus de 50 ans maintenus dans l'emploi or notre population compte un nombre

conséquent de seniors y compris parmi les salariés handicapés.

Ce sont, en effet, 51 salariés de plus de 50 ans dont la présence est majorée de 50% qui permettent de gommer l'effectif manquant et de s'exonérer ainsi du paiement de la contribution à l'AGEFIPH.

En l'absence de tout effort en matière d'embauche, cette situation favorable n'aura qu'un temps.

Un accord signé le 1^{er} avril 2011 au niveau de l'UES enjoignait les établissements de plus de 1000 salariés à accueillir chaque année deux personnes handicapées supplémentaires soit en CDI soit en CDD soit en alternance mais, en l'absence de mesure de rétorsion, GGvie ne respecte pas ces quotas d'embauche.

La CFE-CGC est signataire de l'accord précité et déplore l'absence de toute politique volontariste sur l'emploi des handicapés. À ce titre, nous émettons un avis d'abstention même si la société répond aux exigences légales. Car ce n'est qu'un concours de circonstances qui permet à GGvie de s'en tirer aussi bien. La seule source de satisfaction pour la CFE-CGC à ce sujet est la relation de confiance qui a été construite par les membres du service médicosocial avec les salariés, ce qui permet d'augmenter le nombre des déclarations de handicap parmi les membres du personnel déjà en en poste. »

INFORMATION-CONSULTATION SUR LE BILAN SOCIAL 2013

L'examen du Bilan social est l'occasion de consulter les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes. Notre délégation constate :

EFFECTIFS

2013 enregistre une hausse significative de l'effectif qui s'explique par l'intégration des salariés issus de Gan Eurocourtage Vie et de GSA.

Le transfert entrant de ces salariés modifie sensiblement la répartition de l'effectif par un apport significatif de salariés cadres

Ce sont en effet 129 cadres qui ont fait l'objet d'un transfert collectif à GGvie en 2013 contre 98 non cadres dont 13CDD.

La mobilité individuelle a, quant à elle drainé 27 cadres supplémentaires en entrée et seulement 3 non cadres.

L'augmentation du nombre des contrats précaires continue, les CDD passent de 120 à 141 au 31/12 de l'année et ils sont au nombre de 146 à l'effectif mensuel moyen. Ils représentent donc à eux seuls plus de 10% de l'effectif. Si l'on y ajoute le nombre moyen mensuel des salariés intérimaires qui double en 2013, nous pouvons affirmer, comme l'année précédente, qu'une partie de l'activité normale et pérenne de l'entreprise est assurée par des salariés précaires, ce qui éloigne notre établissement de l'image d'employeur socialement responsable. Le prétexte de la gestion prudente des effectifs et de la protection de l'emploi CDI, a un goût de « réchauffé », car il nous est systématiquement servi depuis déjà trois ans.

La hausse globale de l'effectif due aux transferts masque le fait que les 51 embauches de CDI ne couvrent que la moitié des sorties CDI enregistrées.

Nous notons un nombre de licenciements « autre cause » en constante augmentation sur 3 ans qui représente en 2013 30% des sorties de CDI, presque à même hauteur que les départs en retraite.

Faut-il penser qu'il s'agit d'un concours de circonstances exceptionnelles ? Doit-on, au contraire interpréter le doublement du nombre des licenciements comme un virage de la politique de management ? S'agit-il d'un des leviers qui concourent à la baisse des effectifs souhaitée par la Direction dans le cadre de la politique de réduction des frais généraux ?

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 79% des postes non cadres administratifs mais seulement 41% des postes cadres (contre 56% en 2012) dont moins de 6% en classe 7.

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

Enfin, 28 salariés dont la majorité sont des femmes ont bénéficié d'une augmentation moyenne de 63 €/ mensuels 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 les différences de salaire injustifiées et supprimer le plafond de verre qui limite l'accès des femmes aux classes supérieures et aux postes de direction majoritairement occupés par des hommes.

ABSENTEISME

En avril 2013, la CFE-CGC vous alertait sur la dégradation de cet indicateur car un absentéisme en hausse est souvent l'expression d'un malaise social. La démarche managériale appropriée, selon nous, serait 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. Notre direction a privilégié d'autres sujets et nous constatons que le nombre des journées d'absence continue à croître en 2013 et notamment le nombre des absences pour accident du travail.

En l'absence d'accord sur la prévention des Risques PsychoSociaux, un diagnostic RPS devrait être mis en place à l'initiative de la Direction et selon sa propre méthodologie. Lorsque ce diagnostic aura eu lieu elle nous fera sans doute part de son évaluation de la situation et des mesures à mettre œuvre ou pas.

REMUNERATIONS ET PROMOTIONS

Nous avons assisté à une « compression » des classes non cadres. La classe 2 ne concernait plus que 4 salariés en 2012, elle ne comporte plus que 2 salariés en 2013. L'essentiel des salariés non cadres est donc réparti sur 2 classes dont la rémunération moyenne ne se différencie que par un écart de 327€ contre 355€ en 2012.

Compte tenu de la politique salariale pratiquée depuis quelques années à savoir :

- + attribution d'un taux d'augmentation collective réduit, pour les classes 1 à 6, agrémenté d'un plafond lui aussi assez bas,
- + des augmentations individuelles constituent la seule forme d'évolution salariale des classes
- + des augmentations individuelles bénéficiant à – de 30% de l'effectif non cadre,

Nous constatons sur 3 ans :

- + Une évolution de 2,22% des salaires des classes 3.
- + Une évolution de 0,21% des salaires des classes 4.
- + Une évolution de 0,22% des salaires des classes 5.
- + Une évolution de 3,44% des salaires des classes 6.
- + Une évolution de 3,53% des salaires des classes 7.

Les classes 3 bénéficient à plein des effets de l'augmentation collective avec un salaire en deçà du plafond. Les classes 4 et 5 supportent l'effet du plafond d'augmentation et la fréquence des RSI, qui leur sont attribuées ne permet pas en moyenne de compenser l'inflation.

Les classes 6 et 7, quant à eux, bénéficient visiblement d'augmentations individuelles qui permettent largement de compenser la faiblesse voire l'absence d'augmentation collective.

Pour ce qui concerne la hiérarchie des rémunérations, si le rapport de l'indicateur 221 n'est que de 3,25, il est par contre de 4,53 si l'on compare le 1^{er} sextile à la moyenne mensuelle des 10 rémunérations les plus élevées en sachant que n'y figurent toutefois pas les Directeurs, sous contrat Groupama SA.

En 2013, le nombre de promotion reste constant mais compte tenu de la hausse de l'effectif, il s'agit du taux de promotion le plus faible constaté depuis la création de GGvie.



Dans le cadre du Baromètre Groupe 2012, les salariés avaient clairement exprimé leur attente en terme de reconnaissance de la part de leur employeur. Nous vous rappelons que le manque de reconnaissance contribue de façon non négligeable à la montée des risques psychosociaux.

AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les indicateurs 471 et 472 nous apprennent que 15 salariés ont été déclarés inaptes définitivement par le médecin du travail et que 3 salariés ont été reclassés suite à une déclaration d'inaptitude. Nous nous interrogeons sur le nombre de salariés licenciés suite à une inaptitude consécutive à un accident du travail car cette situation est un des rares cas où l'employeur doit expressément consulter les délégués du personnel du site concerné.

FORMATION

L'année 2013, avec 22707 heures, un nombre de stagiaires sensiblement égal à celui de 2012, et un budget à 4,46% de la masse salariale représente toujours un effort conséquent de formation mais il s'avère toutefois en baisse constante par rapport aux années précédentes.

En lien avec le point précédent, il apparaît clairement que la formation n'est pas un vecteur essentiel d'évolution de carrière. Nous notons d'ailleurs avec regret que le plan ne compte que 161 stagiaires bénéficiant d'un développement des compétences contre 800 qui maintiennent leur employabilité.

Cette situation n'est guère surprenante puisqu'il n'existe pas encore de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences à GG Vie qui s'adapte tant bien que mal aux restructurations incessantes.

Une source de satisfaction en ce qui concerne le recours aux contrats de professionnalisation et d'apprentissage qui se développe.

Par contre le compteur des DIF reste bloqué à 120 heures pour la majorité des salariés et nous ne voyons aucune volonté de promouvoir ou développer de quelque manière qu'il soit ce droit des salariés.

EN CONCLUSION

Tant en ce qui concerne les effectifs, que la rémunération, les possibilités de promotions ou la formation, le bilan social 2013 n'est guère plus favorable que celui de 2012 et témoigne de la politique d'austérité qui est appliquée dans l'ensemble du Groupe. Si nous ne donnons pas un avis négatif sur ce projet, il ne mérite pas pour autant un avis positif compte tenu des points d'attention relevés. Comme en 2012, notre délégation émettra donc un avis d'abstention.

---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