



UN JOUR APRES L'AUTRE ...

Les chroniques de GG VIE



L'ESSENTIEL DU COMITE D'ETABLISSEMENT DU 21 AVRIL 2016

Nos syndicats avaient besoin d'une adaptation majeure pour suivre au plus près les mutations qui se dessinent dans le paysage de l'Assurance.

Deux syndicats de la Fédération CFE-CGC de l'Assurance, le SNAATAM (non cadres administratifs) et le SNCAPA (cadres administratifs) ont donc décidé d'unir leurs forces, et de créer un syndicat unique :

Le Syndicat National de l'Assurance, de la Prévoyance, et de l'Assistance : le SNAPA

Par cet acte fort, nous avons prouvé (si c'était encore nécessaire) que la CFE-CGC n'est pas réservée aux seuls cadres

Dans un secteur en pleine évolution, avec l'apparition de nouveaux métiers, les bouleversements liés au Digital, les changements de réglementations, les concentrations d'acteurs, le SNAPA sera au plus proche des besoins de ses adhérents et des sections d'entreprises.

La réactivité, l'accompagnement et la proximité doivent devenir son ADN.

Notre syndicat doit être « la primo référence » et une évidence pour tous au sein des métiers de l'Assurance, de la Prévoyance et de l'Assistance, que nous soyons cadres ou non cadres.



DECLARATION LIMINAIRE DE NOTRE DELEGATION

Selon l'article L. 2325-15 du Code du travail : « L'ordre du jour des réunions du CE est arrêté par l'employeur et le secrétaire, Toutefois, lorsque sont en cause des consultations rendues obligatoires par une disposition législative, réglementaire ou par un accord collectif de travail, elles y sont inscrites de plein droit par l'employeur ou le secrétaire ».

En outre, la jurisprudence établit que le Secrétaire ne peut refuser d'inscrire une question d'autres élus à l'ordre du jour dès lors qu'il dispose d'éléments suffisamment clairs pour l'énoncé de la dite question et qu'en conséquence il n'y a pas motif de refus pour qu'elle figure dans l'ordre du jour (Soc. 25/06/2003 - RJS 2003.982, n° 1411) de même, la fixation unilatérale de l'ordre du jour est constitutive d'un délit d'entrave (Cass. crim., 6-5-86 n°85-92.241).

Or, nous avons le regret de constater, au fil des mois que les questions portées par notre organisation syndicale sont trop systématiquement reportées voire ignorées de l'ordre du jour du CE et nous ne sommes pas la seule délégation à nous en plaindre.

Sauf exception qui confirme la règle, les ordres du jours de 2016 ne comportent plus que les consultations obligatoires et les informations consultations sur des ajustements plus ou moins important d'organisation comme nous en avons eu jusqu'à plus soif depuis la création de GG Vie. En 2016 : transfert MOA Isiclic, organisation de la Direction finance/technique/ affaires Générales, organisation du pôle transverse au sein de la Direction Commerciale, ajustement organisationnel de la Direction MOA au sein de la Direction Collective, transfert de l'activité de paramétrage des produits Prestations santé vers le Pôle Opérations Santé, l'ajustement organisationnel du Département Affaires Sociales au sein de la Direction des Ressources Humaine et Communication Interne.

Et les points demandés par les organisations syndicales sont évacués et repoussés aux calendes grecques, l'instance se transforme tranquillement en chambre d'enregistrement à l'usage de la Direction.

Cette fois, comme nous avons porté cette réclamation par écrit, tant auprès de notre secrétaire d'Instance que du président du CE par délégation :

Le premier nous répond plein de bonne volonté : « J'ai bien présenté les questions posées par la CFE-CGC, comme toutes celles que j'ai reçues d'ailleurs,... il n'est malheureusement pas toujours possible de trouver la place pour tous ; certaines questions pourront néanmoins recevoir une réponse dans le cadre de la marche des affaires et je garde les autres pour le mois de mai. »

La seconde, en toute méconnaissance des textes que nous venons de citer, nous répond : « Stéphane LEMAIRE m'a bien fait part de vos questions lors de la préparation de l'ordre du jour. A ma demande, il ne les a pas inscrit pour le CE d'Avril car les réponses à vos points nécessitent, soit un complément d'information, soit un lourd travail de recherche et de formalisation difficilement compatible avec la date du prochain CE. Mon objectif, si je parviens à trouver des disponibilités chez les personnes à même de vous répondre, est de reprendre ces points pour le CE de Mai. »

En clair : ça demande un boulot qu'on a pas le temps de faire dans l'intervalle qui sépare le jour de la rédaction de l'ordre du jour que j'ai moi-même planifiée et celui de la séance plénière. Et si je trouve quelqu'un pour s'y coller, vous aurez peut-être une réponse le mois prochain.

On ne peut s'empêcher de penser à Fernand Sardou qui nous chantait : « aujourd'hui peut-être ou alors demain... » mais en moins drôle car il ne s'agit pas de couper une branche d'arbre ou l'herbe des lapins mais de délivrer au élus du personnel des informations économiques ou opérationnelles qu'ils sont en droit d'obtenir.

La CFE-CGC a transmis ses questions le 6 avril 2016, dès que le secrétaire a sollicité les organisations syndicales et date à laquelle la rédaction de l'ordre du jour n'était pas encore programmée. A ce compte là, on pourra nous servir cette excuse chaque mois.

Enfin, nous supposons que nécessité de l'employeur faisait force de loi en vertu du pouvoir de Direction, et qu'à ce titre, dans le cadre du temps de travail effectif, il n'attendait pas que ses subordonnés soient « disponibles » pour obtenir d'eux qu'ils accomplissent leur mission.

Quoi qu'il en soit, la CFE-CGC rappelle à nouveau que cette façon de considérer le Comité d'Etablissement n'est pas normale et constitue une entrave au bon fonctionnement de l'instance.

La CFE-CGC invite également la personne qui serait tentée de nous répondre qu'elle est prête à faire durer un CE jusqu'au milieu de la nuit, à garder cette excellente blague pour un public plus acquis de type Medef par exemple car une provocation de plus ne fera pas forcément avancer les choses.

Merci de m'avoir écouté à défaut d'avoir entendu.

MARCHE GENERALE DE L'ENTREPRISE

Marchés financiers à fin mars 2016



La Direction constate que les marchés financiers sont nerveux dans un environnement qu'elle qualifie d'indécis. La Banque Centrale Européenne a baissé son taux directeur à 0 % et les taux à court terme continuent de se positionner à des niveaux négatifs (-0,41% à fin mars)

La collecte en assurances vie poursuit sa croissance (+6%) au dépend des livrets A et LDD. La forte volatilité des marchés financiers se traduit par une plus grande croissance des supports en euros (+7%) que celle des UC (+ 3%)

DIRECTION VIE INDIVIDUELLE :

EPARGNE :

Des flux UC toujours bien orienté (+8,4% à fin mars vs. fin mars 2015) et les versements sont toujours en forte croissance (+25,8% vs. +35,3% à fin février), réalisés aux 3/4 par le réseaux des caisses (+43,4% à 130,6 M€ dont 3/4 réalisés sur les fonds structurés).

Une production nouvelle UC en retrait sur mars chez Gan Patrimoine (+1,8% contre +31,8% à fin février), compensée en partie par un volume important d'arbitrages standards nets (11m€ vs. env. 0 à fin février) et une bonne activité immobilière.

Au global les arbitrages sont au même niveau qu'à fin février (env. -40%) mais les Fourgous sont en forte progression grâce aux caisses régionales (+62%, stable par rapport à fin février, dans un contexte de « booster » de rémunération avec 20€ versés par opération).

Pas d'inflexion sur Gan Assurances (versements à -29,8% vs. -17,5% à fin février, solde d'arbitrages standards nets toujours négatif à -10,4 m€ vs. -7,2 m€ à fin février).

RETRAITE :

Inflexion en **production Retraite**, l'APE (« Annual Premium Equivalent », égal à 10% des PU et 100% des PP annualisées) est en retrait de 13,6% après avoir déjà baissé de -19,5% à fin février, alors que l'objectif est à +21,4%)

On relève toutefois des points positifs chez Gan Prévoyance : toujours en croissance sur le marché des particuliers (+15,2%, stable) et amélioration sur les TNS (-2,5% contre -14,6% à fin février, réalisés à 50/50 sur les Madelin et les offres assurances)

PREVOYANCE :

Inflexion également en **production Prévoyance** (APE à -9,8% vs. -14,7% à fin février) qui résulte d'un meilleur mix PP/PU des Caisses régionales (contrat obsèques notamment qui n'est plus commercialisé en PU).

Courant mars, déploiement d'IPREV à l'ensemble du réseau commercial de Gan Prévoyance.

EXPERTISIMO :

En croissance sur tous les réseaux, voire en avance sur l'objectif, 353 ventes (+63%) pour 1355 ventes attendues (+32% vs. 12 mois 2015).

DIRECTION « COLLECTIVES »

OFFRES / PRODUITS :

Déploiement pour Gan Eurocourtage de la nouvelle Offre Prévoyance comme prévu fin mars 2016 et Préparation du déploiement du nouvel OAV TCS Web pour Gan assurances et les caisses régionales
Préparation des mesures d'indexation à effet S2 2016 pour la gamme Santé standard Essentielle pour les réseaux Gan.

EMISSION / GESTION :

Préparation de la campagne de redressement 2017 : définition de la politique de surveillance, démarrage des travaux d'analyse des comptes et de définition des mesures d'indexation

TRANSFORMATION DU SI

Avancement des travaux communs Retraite / Prévoyance / Santé en collaboration avec les réseaux) : nouveau point d'étape intermédiaire en CEG de mai pour une finalisation du dossier de choix de solution à horizon Juillet 2016

PRODUCTION / DEVELOPPEMENT COMMERCIAL

Dans le cadre du chantier stratégique retraite collective : évolutions produits et services en cours de priorisation pour mises en place progressives dès mi 2016.

Activité encore restreinte en production, mais beaucoup d'études de taille significative à la souscription, notamment en récupération des portefeuilles Generali.

La tendance observée en 2015 de chute de la souscription de la garantie rente de conjoint dans le réseau des agents se confirme en 2016.

OPERATIONS RETRAITE / SMC

Mise en gestion des contrats Gan Patrimoine (transfert du contrat CFV) et Philips (recyclage partiel du Record Philips) ;

Travaux de clôture et recettes en cours pour l'édition des relevés annuels de droits en avril-mai. Poursuite du traitement des bordereaux pour les contrats en €.

Travaux déshérence : début des opérations de recherche d'adresses (PND), poursuite du traitement des décès identifiés par le fichier RNIPP fin 2015.

SMC : équipe redimensionnée suite au transfert des activités contrôle (AMC) quasiment au complet, les tâches sont reprises progressivement selon les priorités et enjeux opérationnels.

Ce point sur la marche des affaires suscite de nombreuses questions et interventions de la part des représentants du personnel et il a fallu pratiquement une demi-journée pour le mener à terme.

Face à ce constat, la Direction a proposé, avec l'accord des organisations syndicales, que cette présentation devienne trimestrielle et non plus mensuelle, sachant que les grandes tendances évoluent peu d'un mois sur l'autre.

INFORMATION SUR LES AJUSTEMENTS DE L'ORGANIGRAMME DU DEPARTEMENT AFFAIRES SOCIALES AU SEIN DE LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES & COMMUNICATION INTERNE

En préambule de ce point, Mme Reymondie confirme le départ de M Kamel Behaimer, nommé directeur des Ressources Humaines au sein de Groupama Centre Atlantique et annonce qu'il sera remplacé en tant que responsable RH du site de Bordeaux par M Christian Lambert. C'est en revanche M. Frédéric Farge qui se substituera à lui pour ce qui concerne le poste de responsable des affaires sociales.



Madame Reymondie en profite pour remercier M. Belhaimer pour la qualité de sa collaboration et de son engagement, échange de bons procédés oblige, ce dernier lui avoue le plaisir constant qu'il a éprouvé à travailler à ses côtés.

La CFDT et la CGT se sont associées aux déclarations de Mme Reymondie.

Après ces touchantes effusions, M. Belhaimer n'a eu d'autre choix que de vanter la qualité des relations qu'il a entretenues avec la majorité des représentants du personnel et de dire son pincement au cœur de quitter l'établissement.

Comme nous ne partageons pas exactement les mêmes souvenirs, nous avons observé un silence courtois.

Il en va de certains départs comme des enterrements où on l'on pare subitement le « cher disparu » de toutes les qualités et notamment de celles qui lui faisaient défaut. Mais revenons à l'essentiel du dossier...

Ces ajustements ont pour objet de :

Clarifier les missions et les responsabilités au sein du Département Affaires Sociales ; renforcer le suivi et le pilotage dans les activités de prévention, Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE) et médico-social ; Inscrire les collaborateurs dans une logique d'expertise et de progression.

Service Relations IRP :

Positionnement (en cible) d'un interlocuteur unique par établissement pour assurer une relation de proximité avec les instances représentatives du personnel DP et CHSCT ;

M. Frédéric Farge et Mme Karine Laffont, animeront conjointement les instances de Paris Angers Province ; M. Christian Lambert serait en charge des instances du site Bordeaux/Poitiers ; M. Frédéric Farge, assisté de Mme Laure Favel, se chargerait des instances lilloises.

Service Conseil et relations individuelles :

Mmes Karine Laffont et Laure Favel assureront cette activité répartie par périmètres de gestion par Direction pour favoriser une bonne connaissance de l'environnement métier et un suivi efficace des dossiers individuels.

Pas de vrai changement pour l'entité actuellement baptisée « conseil et contentieux », ce qui est évidemment moins « vendeur »...

Service Préventions, RSE, Médical et Accompagnement Social :

Le Responsable des Affaires Sociales assurera le management de ce service qui intégrera désormais les activités de Prévention et de RSE. composé de 5 salariés Intégration des activités de Prévention et de RSE au sein d'un service élargi et renforcé ;

Une fonction transverse sera créée afin d'assurer un meilleur pilotage des activités et une homogénéité des pratiques sur tous les sites, Mmes Laurence Garcia et Céline Decoin assureront ces fonctions

Au niveau du suivi médical , le personnel sera rattaché en direct au Médecin du Travail, une fonction de coordination sera mise en place au sein des équipes infirmiers.

Au niveau de l'accompagnement social, les assistantes sociales seront directement rattachées au Responsable des Affaires Sociales, il leur incombera désormais de prendre en charge les dossiers de retraites « simples » pour suppléer Mme Garcia qui conservera la gestion des dossiers les plus complexes.

INFORMATION-CONSULTATION SUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES EN 2015 (RECUEIL D'AVIS).

Il nous semble que tout est dit dans la déclaration que nous avons faite à la Direction, nous vous la livrons donc sans plus de commentaire :

« Lors des précédentes consultations sur ce sujet depuis la création de Groupama Gan Vie, notre organisation syndicale avait salué le travail du service médico-social pour la qualité de son accompagnement des travailleurs handicapés en poste dans notre établissement, mais elle a aussi souligné l'absence de résultat en ce qui concerne l'embauche de salariés en situation de handicap qui conduisait l'établissement à ne pas respecter les normes prévues en la matière par l'accord relatif à l'emploi et l'insertion professionnelle des salariés handicapés au sein des établissements de l'UES du 1er avril 2011.

Un nouvel accord cadre a été signé au niveau de l'UES le 06 mars 2015 et il stipule notamment que notre établissement doit accueillir 2 salariés par an dans le cadre d'un contrat CDI, d'alternance ou même CDD d'une durée égale à 24 mois minimum.

Nous notons qu'en 2015 Groupama Gan Vie satisfait à cette obligation au travers de deux contrats d'alternance, ce qui n'était pas le cas les années précédentes.

Malgré cela, l'établissement se voit contraint d'acquitter à nouveau une contribution AGEFIPH d'un montant de 114 972,88 euros au lieu des 104 576,02 euros de 2014 soit une hausse de plus de 10 000, €

Cette hausse, la Direction la justifie par le fait que notre effectif a augmenté, faisant mécaniquement augmenter le nombre de salariés en situation de handicap que la société devrait employer, et que dans le même temps, des salariés seniors en situation de handicap sont partis à la retraite, faisant disparaître une partie des majoration dont bénéficiait GGvie au titre du maintien en poste de salariés âgés et handicapés. Ceux de cette catégorie qui sont toujours en poste, permettent néanmoins de combler, à hauteur de 20,5 ETP, le déficit en nombre de salariés.

Nous vous avons alerté sur le fait que cette situation n'aurait qu'un temps et nous constatons que, faute d'embauches en nombre suffisant, notre analyse continue à se vérifier et l'écart à se creuser puisque nous n'employons plus que 45,54 ETP au sens de la déclaration annuelle obligatoire au lieu des 87 prévus par la Loi.

Il nous manque au final 20, 68 ETP pour ne payer aucune contribution.

Si nous pouvons être satisfaits du recrutement 2015 avec deux salariés handicapés en contrat d'apprentissage, le recours aux ateliers protégés ne représente que 0,28 ETP ce qui reste purement symbolique, voire même anecdotique.

La contribution correspond à titre de comparaison à 195 POA moyennes non cadres ou à 59 POA moyennes cadres

Au final, les choses sont simples : l'objectif n'est pas rempli et n'est pas près de l'être. Notre établissement ne se conforme pas à la loi, et malgré vos dires ne fait visiblement pas d'efforts acharnés pour y parvenir.

À la lecture de votre bilan 2015, notre avis ne peut donc qu'être négatif. »

INFORMATION SUR LE PROJET DE TRANSFERT DE L'ACTIVITE DE PARAMETRAGE DES PRODUITS PRESTATIONS SANTE VERS LE POLE OPERATIONS SANTE

La Direction projette de transférer à Bordeaux les opérations de conception et de paramétrage du produit prestations Santé dans les systèmes AVT, GDO et CLICO (complément AVT uniquement)

Ne serait plus conservé à Michelet, au sein de la cellule conformité contrat, que le paramétrage des produits de cotisation, le paramétrage des prestations arrêt de travail et la saisie des clients et des contrats.

Ce transfert a pour but de :

- + Rapprocher l'activité du métier de gestion des prestations santé et ainsi améliorer la conformité des garanties au regard des prestations servies
- + Améliorer les délais de paramétrage grâce à l'intégration de l'activité à une équipe dont l'ensemble des collaborateurs est formé à cette activité
- + Augmenter la taille critique de l'équipe pour mieux absorber la saisonnalité de l'activité et les pics de charge qui en découlent.
- + Lisser et planifier l'activité du périmètre Support Outils du Pôle Santé sur toute l'année en fonction des différentes saisonnalités
- + Mettre en place un processus de contrôle permanent sur la codification des garanties Santé
- + Constituer à bordeaux un Pôle d'expertise sur le paramétrage des produits Santé

Les ressources nécessaires au traitement de la codification des contrats au sein du service support outil du Pôle Santé seraient basées sur les volumétries de codification constatées en 2016 (hors CDD de renfort correspondant à une charge de 2 ETP

Le projet n'entraîne aucune transformation d'emploi ni mobilité géographique. L'ajustement en ressources s'effectuera :

- + au Pôle Santé de Bordeaux par le recrutement de 2 salariés dont une embauche déjà anticipée et une 2ème restant à pourvoir.
- + au sein de la cellule paramétrage à Michelet, par le non remplacement du poste laissé vacant suite à un départ en retraite et en fonction des opportunités de départ au sein de cette entité.



L'ensemble du projet présenté nous semble cohérent d'autant qu'il avait été anticipé en terme de formation et d'utilisation des outils informatiques. Là où le projet est plus nébuleux, c'est pour ce qui concerne le devenir du salarié actuellement en poste sur Michelet dont l'activité a vocation à être transférée car la Direction n'a visiblement pas envisagé de « point de chute » clairement défini et nous pouvons difficilement nous contenter de vagues hypothèses pour pérenniser son poste même si elle se veut rassurante sur le devenir du salarié concerné.

ELECTIONS DES MEMBRES DES CHSCT

Depuis la création de Groupama Gan Vie, les organisations syndicales s'étaient entendues pour respecter la répartition issue de la « voix des urnes » en délégation du personnel pour désigner les membres du CHSCT.

La CFDT a décidé de s'exonérer de la représentation par site, tablant sur ses bons résultats en CE pour augmenter son nombre d'élus CHSCT sur les différents sites.

Ainsi, sur le site de bordeaux, alors qu'elle arrive bonne dernière avec seulement deux élus titulaires DP, cette dernière a revendiqué 2 postes sur 5 au CHSCT

La CGT réclamant également 2 postes non cadres et se refusant à soutenir notre candidat non cadre, il ne restait plus à notre organisation que le poste de cadre, alors que nous aurions, logiquement, dû obtenir deux postes.

C'est donc avec un sentiment de trahison que nous avons choisi de nous retirer du CHSCT de Bordeaux/Poitiers ce site compte tenu de la difficulté qu'aurait représenté pour notre élu le fait de travailler seul sur un site de cette taille.

Nos concurrents, peu préparés à cette abstention ont eu besoin d'une suspension de séance pour finalement se répartir les places avec gourmandise :

- + 3 non cadres CGT
- + 1 cadre et un non cadre CFDT.

Connaissant bien les difficultés, notamment en matière de RPS, tant sur le site de Poitiers que de Bordeaux, nous observerons avec intérêt l'action des nouveaux élus pour les deux ans à venir.

A Lille, dans la même logique, la CFDT a revendiqué un siège sur les deux non cadres que le CHSCT comporte, ce qui est également disproportionné par rapport à son audience sur le site.

L'instance comportera donc :

- + 1 cadre et 1 non cadre CFE-CGC
- + 1 non cadre CFDT

Paris est le seul site où l'audience est respectée et sur 7 sièges, la répartition est la suivante :

- + 2 cadres et 1 non cadre CFDT
- + 1 Cadre et 1 non cadre CGT
- + 1 cadre CFE-CGC
- +

---ooo000ooo---

NOTRE COMPTE RENDU VOUS INTERESSE ?



VOUS SOUHAITEZ EN SAVOIR PLUS...

Nos Elus et mandatés au CE, en Délégation du personnel et au CHSCT de Groupama Gan Vie seront les porte-parole de vos questions et de vos préoccupations !



Collège Inspecteurs :

Ludovic MALLET (Paris) Représentant syndical au CE



Collège Cadres :

Marie Ange TIXIER (Bordeaux)

Carmen BULANCA (Paris)

Collège Non Cadres :

Fabrice PICHON (Poitiers)

Patrick DELBECQUE (Lille)



@CFECGC_GGVIE

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