



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



L'ESSENTIEL DU COMITE D'ETABLISSEMENT DU 23 MARS 2017

COMPTES 2016

En 2016, Groupama Gan Vie a enregistré un montant de primes de 3 490 millions d'euros, en hausse de 2,7% par rapport à 2015, portée par les métiers en Collectives (+13,9%) tandis que les métiers en individuelles sont en baisse (-3,6%).

L'activité en épargne individuelle est marquée par la progression du chiffre d'affaires UC (+8,1%), qui représente en 2016 une proportion de 43,7% du chiffre d'affaires épargne, en hausse de 5 points par rapport à 2015. Cette croissance est essentiellement portée par le réseau des caisses régionales (+11,8% et 2/3 du chiffre d'affaires), mais Gan Patrimoine (+3,4%) et Gan Assurances (+1,6%) y contribuent également. Le chiffre d'affaire des contrats en € est quant à lui en baisse de 12,2%.

L'encours UC épargne est quant à lui en hausse de 770 M€ sur l'année, et le taux d'UC dans l'encours est de 23,5% contre 20,7% en 2015, du fait de la progression des versements.

Les arbitrages et les transferts Fourgous se sont poursuivis mais à un rythme moindre qu'en 2015 (-35% avec 285 M€ nets). Dans ce domaine, 2017 est marqué par la montée en puissance progressive de la plateforme d'arbitrage (10 M€ d'arbitrages nets sur le dernier trimestre 2016).

En retraite individuelle, la croissance des UC est encore supérieure avec un C.A. en hausse de 45,6%. Cette croissance provient principalement de Gan Prévoyance, qui représente plus de la moitié des primes UC retraite de Groupama Gan Vie, mais également de Gan Assurances.

Par ailleurs, en octobre 2016 a été lancé le nouveau PERP UC Gan Retraite distribué par Gan Patrimoine et Gan Prévoyance via iPat et iPrev : Les débuts sont prometteurs avec 539 affaires nouvelles, 1,0 M€ de CA et un taux d'UC 84%.

En prévoyance individuelle, les primes sont en baisse de -3,8%. La bonne orientation de la production nouvelle (en hausse de 7,3% après plusieurs années de baisse), en particulier avec le succès du nouveau produit Sérénité Obsèques, commercialisé par le réseau Groupama, toutefois, il ne permet pas encore de compenser les sorties sur le portefeuille en stock.

Le chiffre d'affaires en « Collectives » poursuit sa trajectoire de croissance (+13,9% en 2016 après +6,9% en 2015), en ligne avec la trajectoire du Plan Envie 2020 (1,8 Md€ en 2020) dans un contexte de marché toujours favorable et avec un positionnement de Gan Eurocourtage comme acteur de référence sur ses marchés.

Ainsi, **la santé « collectives »** enregistre une croissance de 25% : Groupama Gan Vie est devenu le 1er acteur ANI du marché avec plus de 55.000 affaires souscrites depuis l'entrée en vigueur de la réforme.

La Prévoyance (+7,2%) bénéficie des actions de multi-équipement dans la continuité des nouvelles offres santé.

La bonne progression de **la retraite UC** (+25%) est en ligne avec les hypothèses de croissance ambitieuses du plan stratégique (production nouvelle multipliée par 5 entre 2015 et 2020 atteignant 80 M€). Le taux d'UC sur les affaires nouvelles est de 88%.

La croissance en collectives est portée principalement par le réseau Gan Eurocourtage (+19%), mais également par Gan Assurances (+5%).

CREDIT D'IMPOT POUR LA COMPETITIVITE ET L'EMPLOI (CICE) 2016

Selon l'article du Code Général des Impôts, l'objectif du CICE est « le financement de l'amélioration de la compétitivité des entreprises via notamment des efforts en matière d'investissement, de recherche, d'innovation, de formation, de recrutement, de prospection de nouveaux marchés, de transition écologique et énergétique, de reconstitution de leurs fonds de roulement (art. 244 quater du CGI).

L'entreprise doit retracer dans ses comptes annuels l'utilisation du crédit d'impôt, qui doit apparaître dans sa comptabilité sous le compte de charges de personnel.

La trésorerie dégagée par le crédit d'impôt ne peut pas être utilisée pour financer une hausse des bénéfices distribués, ni augmenter les rémunérations des dirigeants de l'entreprise.

Pour l'année 2016, le montant du CICE attribué à GG Vie est de **1 897 623 €**.

il a été décidé d'affecter la majeure partie du CICE à la masse salariale chargée relative aux **26 créations de postes réalisées en 2016 soit 1 143 000€**.

Le reste du CICE a été imputé, au titre de l'**innovation**, aux travaux concernant l'expérience utilisateur et les travaux métiers du projet **IPAT** (outil digital d'aide à la vente déployé auprès du réseau Gan Patrimoine) **soit 755.000 €**.

La CFE-CGC constate avec grande satisfaction que l'utilisation du CICE est conforme à ce que le gouvernement souhaitait et que parmi les entreprises de la profession et du Groupe, Groupama Gan Vie fait, à ce titre, figure d'exemple.

BILAN RELATIF AUX MESURES SALARIALES INDIVIDUELLES 2016



GRATIFICATIONS / POA / Prime Ponctuelle			
RAPPEL 2014			
NON CADRES	655	89%	561
CADRES	462	93%	1734
RAPPEL 2015			
NON CADRES	728	90%	546
CADRES	499	92%	1810
RAPPEL 2016			
NON CADRES	682	88%	589
CADRES	506	92%	1948
ANNEE 2017			
NON CADRES	682	90%	548
CADRES	518	94%	1849

AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES			
RAPPEL 2014			
NON CADRES	216	29%	67
CADRES	188	34%	136
INSPECTEURS	Non communiqué	Non communiqué	Non communiqué
RAPPEL 2015			
NON CADRES	187	23%	63
CADRES	217	34%	132
INSPECTEURS	Non communiqué	Non communiqué	Non communiqué
RAPPEL 2016			
NON CADRES	187	24%	64
CADRES	234	37%	119
INSPECTEURS	Non communiqué	Non communiqué	Non communiqué
ANNEE 2017			
NON CADRES	178	23%	65
CADRES	228	34%	127
INSPECTEURS	Non communiqué	Non communiqué	Non communiqué

Les salariés sont toujours privés de toute mesure collective et pour autant ils ne sont pas mieux servis que les années précédentes au niveau des mesures individuelles puisque 77 % des non cadres et 66% des cadres ne bénéficient d'aucune augmentation salariale.

De même les POA moyennes sont en légère baisse, comparées à 2015.

Nous pouvons constater que si les comptes de Groupama se redressent, les salariés n'en retirent aucun bénéfice particulier au niveau des mesures salariales.

Il n'y a guère que l'intéressement, presque multiplié par trois, qui corresponde à une « réponse significative » aux résultats collectifs mais rappelons que ce montant avait baissé de des deux tiers l'année précédente, ce qui le renvoie finalement à un niveau comparable à celui versé en 2014.

Nous pouvons légitimement nous étonner des montants moyens annoncés par la Direction qui ne correspondent visiblement pas à ceux perçus par les salariés de Lille. Doit-on en conclure que l'équité entre salariés dépend du site d'appartenance et que la maxime « loin des yeux, loin du cœur » s'applique à plein dans la répartition des RSI ? En effet, l'augmentation individuelle moyenne pour les classes 3 des « bataillons de gestion » de Lille est plutôt de 40€ alors que la POA est en moyenne à 400 €, d'après les managers de proximité lors de la remise tardive des courriers. Les collègues de Lille doivent-ils se satisfaire au nom de l'exemplarité d'améliorer à leur corps défendant, les RSI des autres sites ? Nous n'aurons pas l'audace de l'affirmer !

INFORMATION RELATIVE A L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES EN 2016

Un 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 2016 Groupama Gan Vie satisfait à cette obligation au travers :

- + d'un contrat CDI
- + de deux contrats d'alternance, sans doute la seconde année d'étude des 2 contrats constatés en 2015
- + de deux contrats CDD,

Malgré cela, l'établissement se voit contraint d'acquitter à nouveau une contribution AGEFIPH d'un montant de 93 171,84 € en baisse sensible par rapport aux presque 115 000€ de 2015.

Nous constatons que, faute d'embauches en nombre suffisant, nous n'employons que 50,63 unités au sens de la déclaration annuelle obligatoire au lieu des 89 prévus compte tenu de notre effectif.

En revanche, GGvie bénéficie de minorations au titre du maintien en poste de salariés âgés et handicapés ou grâce à l'embauche de salarié handicapés de moins de 26 ans.

Ces minorations ($42 \times 0,5 = 21$) permettent de réduire le nombre de bénéficiaires manquants au sens de la déclaration. S'y « ajoutent » 0,19 unité au titre des contrats passés avec des ESAT pour la fourniture de plateaux repas et enfin 6 506,52 euros correspondants aux déductions d'impôts engendrées par les dépenses engagées pour favoriser l'accès à un emploi durable aux personnes reconnues travailleurs handicapés au sein de la branche assurance.

En conclusion, les choses sont simples : l'objectif n'est pas rempli et n'est pas près de l'être et comme sur d'autres points, notre établissement ne se conforme pas à la loi.

Notre établissement supporte en effet une amende pudiquement appelée « contribution Agefiph » mais qui n'en reste pas moins une amende pour ne pas avoir rempli son obligation d'emploi de travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés et cette amende représente, à titre de comparaison, 170 POA moyennes de la catégorie non cadre.

---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)



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