



UN JOUR APRES L'AUTRE ...

Les chroniques de GG Vie



L'ESSENTIEL DU COMITE D'ETABLISSEMENT DU 23 FEVRIER 2016

HORS COLLECTIVES

MARCHÉ DES AFFAIRES

PARTIE « VIE INDIVIDUELLE »

Chiffre d'affaire € / UC : une part UC GG Vie 7 pts au-dessus du marché :

- + Un pourcentage d'UC dans le CA 2016 à 27% pour GG Vie contre 20% pour le marché
- + Une part de marché d'env. 1,8% (> 2% en UC)

Collecte nette € / UC : GG Vie réduit encore son exposition Euros :

- + Baisse de 1'€ au niveau du marché (44% en 2015 vs. 70% en 2014) et doublement de l'UC
- + Mais collecte € toujours positive au même niveau que celle du marché avec des conséquences en terme de risque de taux

Encours € / UC : une transformation rapide du mix produits :

- + Le différentiel de collecte auquel s'ajoute les efforts d'arbitrage ont transformé le mix plus rapidement que le marché : la part des UC est en hausse de près de 3 points en 2015 alors que celle du marché n'évolue que d'1 point.
- + Une part UC dans l'encours Épargne et Retraite à 17,6% (20,8% sur le seul périmètre Épargne), désormais alignée sur le taux marché.

Rendement moyen	Groupama Gan Vie	Marché
supports €	+ 1,8*	+ 2,3
supports UC	+ 2,9	+ 3,1

* Contrats multisupports

Les taux servis en €, supporte à la fois l'impact d'un rendement d'actif moindre et du maintien du taux de marge financière.

En janvier 2016, bon démarrage UC sur l'ensemble des réseaux, en particulier Gan Patrimoine (1,1m€ d'APE UC soit +50% par rapport à 2015) et Gan Assurances (1m€ contre 0,3m€ en 2015).

Avec 3,2m€ soit 2/3 de l'activité UC de janvier 2016, les caisses régionales retrouvent leur niveau de production de janvier 2014, après un creux en 2015.

En Retraite :

Production retraite en demi-teinte, y compris sur les multi supports, en baisse de -11% par rapport à 2015 (notamment une production Retraite professionnel sur le réseau Gan Prévoyance en baisse de 30%).

En Prévoyance :

Les caisses régionales réalisent 40% de mieux qu'en janvier 2015, retrouvant leur niveau de 2014. Les autres réseaux sont en repli:

- + Gan Patrimoine à 80k€ contre 583k€ en janvier 2014
- + Gan Prévoyance en baisse de 4,5%, bien orientée sur les particuliers (+13%) mais moins sur les professionnels (-25%) alors qu'une campagne commerciale TNS doit débuter en février ;
- + Gan Assurances en baisse de 20%.

L'activité immobilière : poursuit sa progression en ligne avec l'ambition 2016 (1200 ventes, +17%)

INFORMATION / CONSULTATION SUR LE PROJET D'AJUSTEMENT D'ORGANISATION DE LA DIRECTION FINANCE TECHNIQUE ET AFFAIRES GENERALES

Notre organisation syndicale retient de la présentation de ce projet, la pertinence des principes directeurs qui définissent le cadre global indispensable à la politique de maîtrise des risques et de la conformité de Groupama Gan Vie et de ses filiales.

Le premier principe directeur est de simplifier l'organisation pour gagner en efficacité dans le fonctionnement des différentes activités de la Direction Finance et risque.

Les ajustements d'organisation ont été pensés dans une logique de rapprochements efficaces, tel celui de l'actuariat et des services comptables, une logique de reconnaissances d'expertises métiers tels ceux de l'inventaire et de la modélisation, une logique d'intégration des fonctions supports et qualités des données, renommée MOA pour une meilleure lisibilité, tout en préservant l'unité de ce service, au sein d'une nouvelle Direction Technique et Comptable.

Le second principe directeur, est d'intégrer pleinement les fonctions risques et conformité au sein de la Direction Finance et Risques, par la création notamment d'une Direction Risques et Conformité.

On ne peut que soutenir cette volonté de prendre la pleine mesure des enjeux pour Groupama Gan Vie, d'être en capacité :

- + de répondre aux exigences réglementaires de Solvabilité 2,
- + de développer la maîtrise des risques majeurs comme, la lutte anti-fraude et anti blanchiment, le devoir de conseil client, la protection des données clients, le secret professionnel et médical, l'éthique et la déontologie ;
- + de maîtriser les risques de non-conformité par l'élaboration d'une politique de contrôle transverse, à l'écoute et au service des opérationnels, qui sont les premiers contributeurs en matière de remontée des dysfonctionnements, mais aussi les plus exposés à générer de la non-conformité, dès lors que la fonction contrôle n'assure pas l'exploitation, le retour, et la veille nécessaire.

Les autres grands thèmes que sont la déshérence, FICOVIE, l'optimisation du partenariat avec les Associations, et le PCA, sont autant d'enjeux incontournables pour GG Vie, et des chantiers à consolider, et à intégrer de façon pérenne.

L'organisation cible gagne en visibilité, la proximité managériale, le raccourcissement de la chaîne de décision, les gains en autonomie et responsabilisation, l'absence de mobilité fonctionnelle, ou de déménagement, confèrent à ce projet de sérieux atouts.

Cependant, la CFE-CGC, souhaite apporter une remarque sur le volet « prévention des risques psycho-sociaux » qui est décliné au conditionnel « *Le projet pourrait contribuer à l'amélioration de la QVT et à la prévention des RPS* »

Il apparaît que dans tous les projets de réorganisation qui sont soumis à l'avis du CE, ce volet se veut toujours optimiste, sur des suppositions qui n'engagent que ceux qui les écrivent, sans que les preuves en soient apportées par le bilan de ce que sont devenues les croyances émises lors des précédentes réorganisations. Se sont-elles vérifiées ?

Nous avons souvenir d'un précédent ajustement à la Direction Affaires Générales, dont les promesses de mieux être d'une équipe se sont soldées par un échec...

Nous formons le vœu que le sérieux avec lequel ce projet d'ajustement a été conduit, soit mobilisé pour être à l'écoute des femmes et des hommes concernés, et rappelons à l'occasion le rôle des CHSCT dans la prévention en matière de Qualité de Vie au Travail et de prévention des RPS.

La CFE-CGC donne un avis favorable à ce projet.

INFORMATION SUR LES PREVISIONS D'EFFECTIFS 2016

	Effectif CDI inscrit au 31/12/2015	Site de Paris/Noisy	Site de Bordeaux	Site de Lille	Site de Poitiers	Site de Angers	Budget Effectif CDI 2016
Direction Générale	1	1					1
Direction Collectives	693						720
Prévoyance/santé	477	240	152		50	35	489
Retraite/Emprunteurs	100	73	27				104
Commercial	73	73					79
Pilotage, coordination, budget	4	4					5
MOA collectives	38	38					41
Direction	1	1					2
Direction Individuelles	469						470
Prévoyance	152	14	132	6			147
Epargne Retraite	273	208		65			276
Gestion patrimoine et immobilier d'investissement	14	14					16
Projets transverses et transformation digitale	17	17					18

	Effectif CDI inscrit au 31/12/2015	Site de Paris/Noisy	Site de Bordeaux	Site de Lille	Site de Poitiers	Site de Angers	Budget Effectif CDI 2016
Juridique	11	11					11
Direction	2	2					2
Direction Financière, Technique et Affaires Générales	214	164	20	30			226
Direction des Ressources Humaines	31	22	8	1			37
TOTAL	1408	882	339	102	50	35	1454

ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

Le secrétaire du CE, Stéphane Lemaire propose aux membres de l'instance un budget prévisionnel basé d'une part sur la subvention qui nous est allouée et, d'autre part, sur les dépenses constatées de l'année 2015 :

La subvention globale de GG Vie est de :	1 173 635,95 €
La délégation au titre des 50% attribuée au CI est de :	- 490 597,55 €
La délégation au titre des 25% attribuée au CI est de :	- 245 298,78 €
La subvention restante de GG Vie est de :	437 739,62 €
Excédent de produits sur 2015 :	50 000,00 €
Disponible 2016 :	<u>487 739,62 €</u>

Aucun changement n'est proposé dans le cadre des activités subventionnées :

AIDE SOCIALE :	6 000,00 €
CULTURE dont :	
Spectacles	}
Parcs	
Cinéma	
Chèques livre/disque	
	204 000,00 €
NOEL	
Cheques-cadeaux	}
Spectacle/Friandises	
	65 000,00 €
BUNGALOW LEON	2 000,00 €
NOEL salariés	143 000,00 €
Fonds de roulement	67 739,62 €
TOTAUX	487 739,62 €

La CFE-CGC est intervenue :

+ pour rehausser le budget d'aide sociale car le budget dépensé en 2015 était le plus bas depuis la création du CE de GG Vie, nous avons donc souhaité qu'il passe à 10.000,00 €

+ pour rehausser le budget consacré au spectacles de Noël de 5.000€ pour trouver un lieu qui accueille le spectacle proposé aux salariés de Bordeaux et à Angers de louer une salle pour organiser le traditionnel goûter offert aux enfants des salariés.

Sachant que les sommes non dépensées sur ces budgets réintégreront le fonds de roulement.

Ces modifications prises en compte, le budget prévisionnel a été voté à l'unanimité.

INFORMATION-CONSULTATION SUR L'EVOLUTION DES CONDITIONS DE VERSEMENT DE LA GRATIFICATION POUR ANCIENNETE

Les entités Gan et Groupama Gan Vie ont fait l'objet d'un contrôle Urssaf en 2014, portant sur les années 2011, 2012 et 2013. Ce contrôle a donné lieu à un redressement de la part de l'URSSAF sur les versements des gratifications pour ancienneté.

Cette dernière a ainsi constaté des anomalies dans les conditions de versement de la gratification pour ancienneté :

- + dans certains cas, on constate un décalage trop important entre la date de versement de la prime et la date d'obtention de la médaille (versement d'une prime de 25 ans d'ancienneté pour une médaille d'honneur du travail de 20 ans),*
- + dans d'autres cas, la prime est versée avant l'obtention du diplôme,*
- + l'absence de diplôme.*

Gan Assurances, Gan Prévoyance, Gan Patrimoine et Groupama Gan Vie versaient une gratification pour ancienneté, en fonction de la seule ancienneté Groupe du salarié, sur la base du barème suivant :

- + 25 ans d'ancienneté : prime d'un mois de salaire
- + 35 ans d'ancienneté : prime d'un mois de salaire
- + 38 ans d'ancienneté : prime d'un mois de salaire
- + **43 et 48 ans d'ancienneté : prime, de deux mois de salaire + 1/12e de mois de salaire.**

Les primes versées à cette occasion étaient exonérées de cotisations et contributions sociales.

Ce barème correspondait au barème de remise des médailles du travail antérieurement à un décret du 17 octobre 2000.

Deux réunions de concertation ont eu lieu au niveau UES avec les organisations syndicales représentatives, afin d'étudier les solutions permettant d'éviter tout nouveau redressement et l'avis du Comité d'établissement est demandé sur les nouvelles conditions d'attribution des gratifications :

prime de médaille du travail, versée au prorata du temps de présence dans le Groupe

Cette prime, d'un mois de salaire + 1/12e de mois de salaire, est versée uniquement sur présentation du diplôme de médaille du travail du dernier échelon atteint et est proratisée au temps de présence du salarié dans le Groupe.

Exemple : un salarié qui arrive à 20 ans de travail avec 3 employeurs (Axa 3 ans, Aviva 13 ans et qui a une ancienneté à GG Vie de 4 ans) bénéficiera d'une prime proratisée à 4/20ème

Elle est exonérée de cotisations et charges sociales à hauteur d'un mois de salaire net et le 1/12e de mois de salaire est soumis à cotisations et contributions sociales.

Il appartiendra au salarié d'effectuer les démarches auprès de l'administration pour obtenir le diplôme de médaille d'honneur du travail.

Pour permettre l'exonération de la prime liée à l'obtention de la médaille d'honneur du travail, plusieurs conditions seront fixées :

- + le salarié doit être présent à l'effectif au moment de l'atteinte de son droit,
- + le salarié doit demander sa médaille du travail dans les 12 mois qui suivent l'atteinte de son droit,
- + le salarié doit demander sa prime dans les 12 mois qui suivent l'obtention de sa médaille,
- + conformément à ce que prévoit le barème d'obtention des médailles (20 - 30 - 35 - 40 ans), un salarié ne pourra pas percevoir plus d'une prime tous les 5 ans.

En complément de ce dispositif, l'entreprise versera une prime d'ancienneté d'un mois de salaire + 1/12^e de mois de salaire aux salariés de l'entreprise atteignant 43 et 48 ans d'ancienneté dans le Groupe sans que celui-ci n'ait à en faire la demande.

Au titre de la transition entre l'ancien et le nouveau système : un délai d'un an, à compter du 1er juin 2016, est donné aux salariés afin de demander leur médaille du travail du dernier échelon atteint, même si cela fait plus d'un an qu'ils ont dépassé l'atteinte de ce droit,

La CFE-CGC a rendu un avis d'abstention sur ce projet étant donné que l'entreprise a mis 15 ans à se mettre en conformité avec la loi et qu'elle profite de cette opération pour proratiser les primes et réduire de moitié celles versées à l'occasion des 43 et 48 ans d'ancienneté.

Si vous souhaitez des explications quant aux primes dont vous pouvez bénéficier durant la période de transition, n'hésitez pas à contacter un de vos élus CFE-CGC.

---ooo000ooo---

NOTRE COMPTE RENDU VOUS INTERESSE ?

VOUS SOUHAITEZ EN SAVOIR PLUS...

CONTACTEZ NOUS !

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