REUNION ORDINAIRE DU 21 décembre 2017

Les points inscrits à l'ordre du jour de cette réunion étaient les suivants :

- **Approbation des procès-verbaux**
- **Information sur la marche générale de l'Entreprise**
- **Information du Comité d'Etablissement sur le projet de plan de formation 2018 à Groupama S.A. dans le cadre de l'information-consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.**
- **Information sur le système de vidéo-surveillance de l'immeuble WP5 à Nanterre**
- **Information-consultation sur les conséquences pour le CSP Paie et Pilotage de Groupama SA du transfert des pôles Etudes et reporting RH et Paie des établissements de l'UES et de Mutuaide – 1ère réunion**
- **Information-consultation sur la prorogation des mandats des membres du comité d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et des délégués du personnel, en application de l'article 9 -II- 3° de l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 – recueil d'avis**
- **Information-consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et d'emploi – recueil d'avis**
- **Information sur le droit d'opposition à l'accord relatif à l'accès aux outils numériques des représentants du personnel élus et désignés au sein de l'UES**
- **Gestion interne du CE**
- **Emploi et temps de travail**
- **Travaux des commissions et des Instances Représentatives du Personnel**

Etaient présents :

La Direction

M. MARTEL
Mme SANGLIER
Mme NOLET
Mme DESPLANCHE
M. LEGRAND
M. RIBAUD

La Délégation salariale

Collège	**Titulaires**			Présent	Absent	**Suppléants**			Présent	Absent
	Nom	Prénom	Liste			Nom	Prénom	Liste		
non-cadres	GOSSELIN	Sylvie	CGT	X		BOURDET	Dominique	CGT		X
Cadres	GUIBERT	Catherine	CFE-CGC	X		DEBETENCOURT	Patrick	CFE-CGC		X
	HEDOU	Chantal	CFE-CGC		X	JOUBERT	Jacques	CFE-CGC	X(am)	
	GUELLEC	Christian	CFE-CGC	X (matin)						
						BERTINA	Guy	CFDT	X(matin)	
	TELES	Marie-Alice	sans étiq		X	DEDESSUS-LE	Yves	CFDT	X	
	MILON	Catherine	CFDT	X		MOUSTIER				
	TALBOT	Renée-Lise	CGT	X(matin)		CAUZARD	Carole	CGT	X	X
	LE DU	Michel	CGT	X		FLIS	Jean-Noël	CGT		

Représentants désignés par les organisations syndicales

Syndicat	Nom	Prénom	Présent	Absent
CFDT	FERNET	Marc	X	
CFE/CGC	FRANC	Alain	X	
CGT	RANCILLAC	Pascale	X	

APPROBATION DES PROCES-VERBAUX DES REUNIONS DU COMITE D'ETABLISSEMENT DES 30 OCTOBRE ET 24 NOVEMBRE 2017

Le procès-verbal du 30 octobre 2017 est approuvé à l'unanimité. L'approbation du procès-verbal de la réunion du Comité d'Etablissement du 24 novembre 2017 est reportée.

****

INFORMATION SUR LA MARCHE GENERALE DE L'ENTREPRISE

La Direction annonce que l'exercice 2017 devrait se solder par un résultat technique convenable, car la sinistralité attritionnelle s'est bien maintenue par rapport à 2016. La sinistralité sur les gros sinistres est pour sa part en net retrait.

Dans les filiales, et notamment au Gan, un travail de redressement a été engagé. Un accord d'alignement d'intérêts avec les agents généraux a été signé, pour que le redressement technique profite aux deux parties. Chez Groupama Gan Vie, la situation est plutôt conforme aux prévisions. Il en va de même à l'international,

Le niveau de sinistralité se maintient, alors que le développement a légèrement repris. Il est maîtrisé sur le plan technique. La baisse du portefeuille santé a été stoppée. Une petite croissance s'observe même. Les réseaux spécialisés, Gan Prévoyance et Gan Patrimoine ne sont pas tout à fait à l'équilibre mais s'en rapprochent. Il est trop tôt pour tirer un enseignement du démarrage d'Orange Bank, mais l'accueil du marché a été bon.

L'exercice verra son résultat perturbé par deux mesures gouvernementales liées d'une part à la fiscalité (nouveau taux d'IS de 44 %) et d'autre part au transfert aux entreprises de la majoration légale des rentes viagères (1,5 milliard d'euros au global et 200 millions d'euros pour Groupama). Cette dernière somme devra être comptabilisée en 2017, sous réserve que le Conseil constitutionnel n'invalide pas cette mesure. Le Groupe a la capacité de l'absorber, ce qui n'aurait pas été le cas il y a quelques années. Un bénéfice exceptionnel lié à la cession de la participation dans Icade viendra en parallèle grossir les résultats.

Du fait de la remutualisation, GSA se transformera en caisse nationale en juin. Une nouvelle dynamique doit être donnée à l'Entreprise et ses valeurs réaffirmées.

Au-delà des défis comme la réduction de certains risques et l'arrivée de nouveaux (vieillissement, cyber-risques, etc.), le Groupe doit se donner une nouvelle dynamique de développement et de croissance, en regagnant des parts de marché dans l'agricole, en devenant l'un des principaux assureurs de personnes en France, en étant exemplaire dans la qualité et la satisfaction des clients et en s'assurant que la reprise du développement va de pair avec la conservation des marges.

Les élus notent que les dysfonctionnements informatiques se sont multipliés. L'ambition digitale du Groupe semble déphasée.

La Direction souligne que la virtualisation du poste de travail est la voie de l'avenir. Les difficultés ont été remontées à G2S.

Les élus soulignent que les salariés ont exprimé un engagement en berne, alors qu'il s'agit d'un axe stratégique. C'est la preuve d'un certain désarroi, vis-à-vis de la pérennité de leur mission, du flou organisationnel ou des mouvements continus des directeurs. Les départs et pertes de compétences n'ont pas été compensés depuis le PDV.

La Direction souligne que le turnover du management n'est pas particulièrement décalé par rapport au marché. Quant à la perte de compétences, elle a été avérée dans la construction et à l'agricole. La Direction y a travaillé. La création du Campus recrée de surcroît de l'attractivité. Les jeunes générations demandent à travailler dans des univers fluides et moins répétitifs, en mode projets et autour d'objectifs, plutôt que dans des structures pyramidales. Un choc générationnel et culturel est à l'œuvre. GSA doit porter les projets du Groupe. Si les salariés de GSA n'en sont pas convaincus, c'est qu'ils n'ont pas bien compris leurs missions. La mise en place de caisses référentes ou de programmes partagés a renforcé la capacité de Groupama de donner des impulsions. Les salariés de GSA doivent en avoir conscience et profiter de cette capacité.

Les élus précisent que les collaborateurs consacrent encore trop d'énergies au traitement des demandes urgentes des caisses régionales.

La Direction affirme qu'il faut savoir refuser les demandes abusives.

En réponse aux élus qui regrettent que les managers soient largement indisponibles, la Direction souligne qu'un manager doit passer du temps avec ses collaborateurs et peu exécuter lui-même. Il faut ensuite avoir le courage de dire non.

Les élus déplorent ensuite le manque de visibilité et la forte pression, les explications étant insuffisantes. La cellule RPS a même dû être activée,

M. MARTEL confirme qu'il existe différentes façons d'exercer une pression. Pour sa part, il n'a jamais eu à faire face à des risques psychosociaux, malgré des phases difficiles. Avant tout, un manager doit importer de l'angoisse et exporter de l'énergie, pas l'inverse.

Evoquant ensuite la restauration sur Astorg, la Direction indique que deux solutions sont à l'étude. La solution la plus efficace sera mise en œuvre au début de l'année.

Répondant aux élus sur les sujets que le Conseil d'administration a confiés à M. MARTEL, il répond qu'il doit se pencher sur l'arrivée des affaires par le digital et par Internet et sur la notation financière et le cours de la dette.

Les élus notent que les salariés travailleront de plus en plus longtemps. L'aménagement de fin de carrière apparaît comme une priorité.

La Direction indique qu'un partenariat a été développé avec l'organisme France Retraite. Il est aussi à disposition des salariés.

Répondant aux élus qui déplorent la non-information sur les coûts du campus, la Direction rejette toute volonté de dissimuler quoi que ce soit. Ces coûts sont restés raisonnables.

Certains élus trouvent que le Campus est une réussite, le projet ayant en outre été mené dans des délais courts. A certains étages, c'est surtout le silence qui règne dans les plateaux qui est problématique.

La Direction imagine qu'il s'agit de respecter la tranquillité de ses voisins. Des points d'échanges sont prévus. Une phase d'apprentissage reste sans doute nécessaire.

****

INFORMATION DU COMITE D'ETABLISSEMENT SUR LE PROJET DE PLAN DE FORMATION 2018 A GROUPAMA S.A. DANS LE CADRE DE L'INFORMATION-CONSULTATION SUR LA POLITIQUE SOCIALE DE L'ENTREPRISE, LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET L'EMPLOI

La Direction indique que le budget prévisionnel atteint 1,4 million d'euros. Il est stable depuis au moins trois ans. 775 collaborateurs se sont exprimés à ce jour, 80 % pour demander des formations techniques liées à leur poste de travail. Ne pas se former revient à prendre le risque d'être obsolète sous deux à trois ans.

La révolution numérique affecte beaucoup les formats, avec une montée du *blended learning* (mi-distanciel mi-présentiel). Ainsi, le présentiel n'est pas toujours ce qui fonctionne le mieux. La formation s'oriente en outre de plus en plus vers la formation informelle. Il s'agit de s'asseoir à côté d'un collègue pour lui transmettre un enseignement.

Plusieurs actions phares seront mises en place en 2018 : le programme ASC (amélioration de la satisfaction client), les compétences digitales à déployer, le parcours management, les nouveaux logiciels, le parcours Datassurance et des formations aux méthodes agiles.

> **Les élus tiennent à ce que le périmètre du digital soit défini. De plus, des efforts de communication s'imposent pour que les équipent adhèrent. Enfin, une revue d'effectif des managers doit être menée, pour accompagner ou aider ceux qui en auraient besoin.**

La Direction indique qu'une communication sera assurée. Par ailleurs, des actions d'identification sont bel et bien menées, pas uniquement pour les managers mais dans l'ensemble des équipes, via les revues de personnel

En réponse aux élus qui se félicitent de la reprise du terme « manager de proximité », la Direction souligne que les managers de proximité n'ont pas été bannis du langage des ressources humaines. Elles s'appuient beaucoup sur eux dans certains domaines.

****

INFORMATION SUR LE SYSTEME DE VIDEO-SURVEILLANCE DE L'IMMEUBLE D'EXPLOITATION WEST PARK 5 A NANTERRE

La Direction indique que le bâtiment est un bâtiment multi-occupants, ce qui pose une problématique de sûreté. Groupama dispose de sa propre entrée, mais il reste une certaine porosité au niveau des paliers, des gaines ascenseurs et du sous-sol. Les ascenseurs et les escaliers desservent tous les sous-sols et tous les étages. Le système de vidéo surveillance se limite au rez-de-jardin, à l'entresol et au rez-de-chaussée. Il serait compliqué d'y installer un tel système au sous-sol. Un local informatique sensible est couvert, ainsi que le hall, en rez-de-jardin, et les sorties de secours.

> **Les élus s'interrogent sur l'exercice d'évacuation qui a eu lieu au WP1.**

La Direction indique que ce fut une évacuation brute, sans moyens particuliers. Un dispositif général de renforcement des évacuations sera mis en place.

****

INFORMATION-CONSULTATION SUR LES CONSEQUENCES POUR LE CSP PAIE ET PILOTAGE DE GROUPAMA SA DU TRANSFERT DES POLES ETUDES ET REPORTING RH ET PAIE DES ETABLISSEMENTS DE L'UES ET DE MUTUAIDE – 1ERE REUNION

La Direction explique que le projet consiste à regrouper au CSP paie et pilotage, dans le périmètre de l'UES et de Mutuaide, les équipes qui traitent la paie et les études et reportings RH. A l'issue de l'opération, le CSP Paie deviendra un centre d'expertise RH (CERH). Les autres filiales France seraient concernées en 2019 et 2020. Il est important d'avancer graduellement, pour assurer la bonne intégration des équipes du fait des changements d'outil. Certaines filiales sous-traitent la paie, ce qui n'est pas optimal.

> **Les élus demandent si les caisses régionales passeront aussi à ces outils informatiques, tout en conservant leur indépendance.**

La Direction souligne que le projet n'affiche pas d'orientations propres aux caisses régionales. Il est fait en sorte de mener des actions de lobbying en faveur des solutions utilisées par GSA. La mise en œuvre est prévue au 1er juillet 2018. A l'issue des périodes de consultation, la négociation des accords de transposition démarrera, pour intégrer des personnes de divers horizons dans les statuts de GSA.

****

INFORMATION-CONSULTATION SUR LA PROROGATION DES MANDATS DES MEMBRES DU COMITE D'ENTREPRISE, DU COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DES DELEGUES DU PERSONNEL, EN APPLICATION DE L'ARTICLE 9 -II- 3° DE L'ORDONNANCE N°2017-1386 DU 22 SEPTEMBRE 2017 – RECUEIL D'AVIS

La Direction rappelle que les ordonnances Macron ont mis en place un Comité social et économique (CSE) qui se substituera aux trois instances existantes dans les entreprises de plus de 50 salariés (CE, CHSCT et DP). Il doit être mis en place au terme des mandats en cours et au plus tard le 31 décembre 2019.

La prorogation des mandats des membres du CE, du CHSCT et des DP recueille un avis favorable à l'unanimité.

****

INFORMATION-CONSULTATION SUR LA POLITIQUE SOCIALE DE L'ENTREPRISE, LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI – RECUEIL D'AVIS

Le Comité d'établissement rend un avis défavorable à l'unanimité sur la politique sociale de GSA à fin 2016.

****

INFORMATION SUR LE DROIT D'OPPOSITION A L'ACCORD RELATIF A L'ACCES AUX OUTILS NUMERIQUES DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ELUS ET DESIGNES AU SEIN DE L'UES

La Direction explique que l'expression du droit d'opposition de la CFE-CGC et de la CGT aura pour conséquence la mise à disposition sur le site intranet de l'entreprise d'un lien vers le site intranet des organisations syndicales.

****

GESTION INTERNE DU CE

Le Mexique est retenu à la majorité comme destination long-courrier 2019.

****

EMPLOI ET TEMPS DE TRAVAIL

La Direction indique que les effectifs à fin novembre s'élevaient à 1 252 salariés, dont 1 145 collaborateurs en CDI et 107 en CDD (y compris les alternants). L'Entreprise compte 50 postes ouverts

Le CE rend par ailleurs un avis favorable à la majorité sur le projet de travail du dimanche présenté par la Direction Marketing Distribution – Web et Canaux Digitaux

****

INFORMATION SUR LES TRAVAUX DES COMMISSIONS DU CE ET SUR LES TRAVAUX IRP

- Compte rendu de la commission restauration du 30 novembre 2017 : Les éléments budgétaires de l'exercice précédent ont été étudiés,
- Compte rendu du C.H.S.C.T. du 12 décembre 2017 : Cette réunion a principalement porté sur la procédure d'information consultation sur le projet d'aménagement/emménagement/déménagement des équipes de la direction Pilotage et Résultats Groupe, le suivi de la démarche d'évaluation des RPS dans les unités de travail, les travaux de de la cellule de prévention des RPS et un retour sur le déploiement du télétravail à GSA.
- Compte rendu de la commission Emploi-Formation du 14 décembre 2017 : Ce sujet a été évoqué dans un point dédié de l'ordre du jour.
- Compte rendu du C.C.E. du 19 décembre 2017 : Il a été question du projet de transfert des pôles Etudes et reporting RH et Paie, de la politique d'égalité professionnelle hommes-femmes de l'UES et de la politique d'emploi, d'insertion et de formation des personnes handicapées.