# REUNION ORDINAIRE DU 29 novembre 2018

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

- **Approbation des procès-verbaux des réunions du Comité d'Etablissement des 27 septembre et 29 octobre 2018 (sous réserve d'une relecture préalable par l'ensemble des participants)**
- **Information sur la marche générale de l'Entreprise**
- **Information consultation du Comité d'établissement sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et d'emploi – recueil d'avis**
- **Présentation des APIs**
- **Information sur le projet d'optimisation du processus d'engagement et de commandes au sein de Groupama Assurances Mutuelles**
- **Information consultation du Comité d'établissement sur le projet de transfert d'activités MOE Santé de Groupama Assurances Mutuelles vers le GIE Groupama Supports et Services – 1ère réunion**
- **Vote spectacle de Noël 2019**
- **Emploi et temps de travail**
- **Travaux des commissions et des Instances Représentatives du Personnel**

Etaient présents :

**La Direction**

Mme SANGLIER
Mme NOLET
M. COCHENNEC
Mme LY
M. MARYNS
M. VECCHIONI

## 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 | |
| | GUELLEC | Christian | CFE-CGC | X | | | | | | |
| | MILON | Catherine | CFDT | | X | BERTINA | Guy | CFDT | | X |
| | | | | | | DEDESSUS-LE MOUSTIER | Yves | CFDT | | X |
| | TALBOT | Renée-Lise | CGT | X | | CAUZARD | Carole | CGT | X | |
| | LE DU | Michel | CGT | X | | FLIS | Jean-Noël | CGT | | X |

## 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 27 SEPTEMBRE ET 29 OCTOBRE 2018

***Le procès-verbal de la réunion du comité d'établissement du 27 septembre 2018 est approuvé.***

***L'approbation du procès-verbal de la réunion du comité d'établissement du 29 octobre 2018 est reportée.***

**********

## INFORMATION SUR LA MARCHE GENERALE DE L'ENTREPRISE

La Direction observe qu'au niveau des caisses régionales, la croissance reste soutenue en auto et en habitation. En santé, l'Entreprise peine à retrouver une dynamique positive. La campagne a cependant été favorable en septembre 2018. Le résultat devrait ainsi être plus satisfaisant au 1er janvier 2019 que l'année précédente. Pour autant, cette campagne demeurera probablement insuffisante pour renouer avec la croissance. La Direction invoque, pour renouer avec la croissance, le projet « 100 % Santé », lié au reste à charge 0 décidé par le gouvernement, qui amène à redéfinir l'offre. Au travers de cette redéfinition de l'offre, qui devrait se concrétiser à l'automne 2019, l'Entreprise doit s'imposer une ambition nettement supérieure. Elle doit revenir dans un développement en santé davantage porteur de chiffre d'affaires.

De son côté, la croissance de Groupama PJ ralentit cette année. La situation du Gan est difficile du point de vue de la croissance du chiffre d'affaires.

Deux éléments marquent le pas au niveau international. La Direction cite en premier lieu l'effet de change de la livre turque. La monnaie diminue fortement. La consolidation en euros n'a pas un effet identique. De son côté, l'Italie affiche des résultats techniques de mauvaise qualité. L'Italie constitue ainsi un point d'attention fort.

La Direction aborde ensuite le thème de la sinistralité. La sinistralité attritionnelle en France est globalement stable. Elle est simplement moins satisfaisante sur les caisses régionales qu'au niveau du Gan (même si, au niveau du Gan, la sinistralité attritionnelle atteint des niveaux guère plus favorables qu'anticipé). A l'international, la sinistralité attritionnelle est au contraire moins favorable qu'anticipé. En Italie, en particulier, l'automobile marque le pas. Surtout, la sinistralité grave pèsera sur les comptes de l'année. S'agissant des sinistres climatiques, l'année s'inscrit à 85 % en récoltes. Enfin, au niveau de la sinistralité, l'exercice est marqué par les variations sur antérieurs des caisses régionales.

**********

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

*Le comité d'établissement formule l'avis suivant :*

*« Les élus du CE de GMA sont consultés sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi en 2017.*

*Les élus constatent que l'emploi a arrêté de reculer en 2017 chez GMA, avec un effectif CDI qui remonte pour la première fois depuis la crise du Groupe. A fin 2017, l'entreprise comptait en effet 9 salariés en CDI de plus qu'un an auparavant. Ceci étant, l'effectif moyen est resté orienté à la baisse l'an dernier, les recrutements ayant été surtout réalisés sur la fin d'année. Les élus rappellent que GMA a perdu environ 30 % de ses effectifs depuis la crise du Groupe.*

*Alors que les départs en retraite s'accéléraient, les élus notent que la remontée de l'effectif CDI sur l'année 2017 est la conséquence d'une reprise des embauches après des années 2015 et 2016 où celles-ci avaient été à un niveau très faible (81 hors mobilités en 2017 à comparer à 35 en 2016 et 49 en 2015).*

*Les élus notent qu'à fin 2017, l'effectif CDI de GMA restait assez loin de la nouvelle cible définie en juillet 2017 (écart de 44 personnes hors expatriés et CET), ce qui amène les élus à inviter la DRH à mettre les moyens pour pourvoir plus rapidement les postes ouverts, et aussi pour « fidéliser » les salariés, étant entendu qu'il est moins coûteux de conserver un salarié que d'en recruter un à l'extérieur.*

*En ce qui concerne les départs (hors mobilités), une augmentation est constatée en 2017. Si celle-ci s'explique largement par la hausse des départs en retraite et les démissions se maintiennent à un niveau que les élus jugent trop élevé, quand bien même il est observé une reprise du marché de l'emploi dans l'assurance en Île de France. Les élus observent une surpondération des moins de 40 ans dans les départs de 2017 (34 % des départs pour un poids de 21% dans l'effectif), une situation qui n'est pas satisfaisante alors que le faible renouvellement de l'effectif ces dernières années a conduit à déformer la pyramide des âges de l'entreprise : la part des plus de 55 ans dans l'effectif de GMA est ainsi passée de 22 % en 2013 à près de 30 % en fin d'année dernière. Cette situation expose GMA à la perte de compétences à l'occasion des départs en retraite, qui sont amenés à s'accélérer dans les années à venir, en particulier dans quelques directions/services avec des spécificités fortes (et nécessitant donc des temps d'intégration et de formation longs), comme la Direction de la Réassurance par exemple.*

*Les élus établissent un lien entre le niveau élevé des moins de 40 ans dans les départs et le faible nombre de promotions dans l'entreprise depuis deux ans (19 en 2016 et 26 en 2017). A cela s'ajoutent les difficultés à faire progresser la mobilité dans le groupe (qui porte surtout sur les cadres de direction et les classes 7), la baisse de l'intéressement versé en 2017 et l'absence d'augmentation générale (ceci depuis plusieurs années).*

*Les élus constatent une remontée de l'absentéisme en 2017, notamment au niveau de la maladie. Pour autant, il est constaté une baisse du recours au CDD de remplacement sur les emplois de classe 4 et 5. Ceci pourrait laisser penser que la charge de travail des personnes absentes est en partie déportée sur d'autres salariés, ce qui peut accentuer les difficultés dans les équipes des directions qui sont déjà sous tension au niveau des ressources. A la lumière des résultats des études ARACT, ils attirent en particulier l'accent sur la Direction des Investissements, la MOA, le CSP paie ou encore la Construction. La situation de tension sur les ressources s'illustre d'ailleurs par l'évolution haussière du recours au CDD de surcroit, les élus invitant à pérenniser ces emplois dans les services qui ont des besoins.*

*Sur la formation professionnelle, les élus constatent que le budget a progressé en 2017 pour représenter 4 % de la masse salariale. Ils considèrent néanmoins qu'il est insuffisant au regard des enjeux, ceci d'autant plus qu'il leur semble mal utilisé aujourd'hui, faute d'avoir une vision des évolutions des métiers de demain.*

*Les élus soulignent également la « difficulté à être agile » entre l'expression des besoins et la réalisation des formations. Les élus souhaitent en outre indiquer que l'évolution du dispositif de formation, avec notamment le développement de l'e-learning, ne doit pas viser uniquement à réaliser des économies. Au-delà du dispositif, ils soulignent que le succès de la politique de formation nécessite que les salariés soient en capacité de mobiliser le temps nécessaire pour les formations, ce qui pose la question de l'organisation des équipes et, une nouvelle fois, de la charge de travail.*

*Au niveau de l'égalité professionnelle, les élus constatent certes que la féminisation se renforce au sein de l'encadrement de GMA mais celle-ci demeure encore déséquilibrée, avec un taux qui va décroissant de la classe 4 (86 %) aux cadres de direction (24 %). Au-delà de cette question récurrente du « plafond de verre », les élus déplorent la persistance d'écarts de rémunération sur les classes 5 et les cadres de direction, qui ne peuvent s'expliquer par des écarts d'âge moyen ou d'ancienneté. Les élus considèrent toujours que la résorption des écarts salariaux hommes/femmes ne va pas assez vite. L'existence d'un budget global écarts salariaux et retour de congé maternité freine le mouvement de réduction de ces écarts comme cela avait déjà été souligné les années précédentes. »*

***Le Comité d'établissement rend un avis défavorable à l'unanimité sur la politique sociale à fin 2017.***

**********

## PRESENTATION DES APIs

La Direction indique que l'acronyme API signifie *Application Program Interface*. Il s'agit d'interfaces de programmation applicative qui permettent à différents systèmes d'information de communiquer entre eux. Il peut être question de simplement échanger des données ou d'exécuter des ordres, par exemple la commande d'un billet d'avion ou la prise en compte d'une signature électronique dans une commande. Les APIs permettent d'exposer simplement les questions et les réponses en entrée et en sortie du système d'information.

Des APIs sont utilisées au quotidien, notamment par des sites comme tripadvisor.com, booking.com, etc. Par exemple, lorsqu'une personne se connecte avec Facebook ou Google sur d'autres applications d'un site tiers (par exemple, un site de e-commerce), elle utilise la brique de connexion Facebook ou Google sans avoir à communiquer de nouveau ses informations personnelles. Au travers des APIs, le site tiers utilise directement les informations transitant via Google ou Facebook, sans nécessité de stockage de nouvelles informations. Ainsi, le fait d'avoir recours à des APIs permet aux producteurs des données de sécuriser leurs flux, de connaître les consommateurs de leurs flux, de piloter le volume, d'installer ainsi des infrastructures adaptées notamment pour dimensionner les pics de charge, et d'assurer un pilotage fonctionnel pour contrôler davantage et de manière plus professionnelle la relation avec les partenaires.

Dans l'assurance, les APIs ne sont pas encore beaucoup utilisées. Pour autant, les métiers de l'assurance et les MOA doivent absolument se saisir de ces concepts. Pour la mise en œuvre d'une nouvelle offre, par exemple, la réflexion sur la possibilité d'utiliser les APIs afin de réduire le temps de développement doit progressivement devenir un réflexe. Aujourd'hui, pour créer une nouvelle offre, un cahier des charges spécifique et dédié est rédigé. Des informaticiens développeurs se mettent au travail pour concevoir un processus entier. Les cycles de développement sont relativement longs. Avec les APIs, la démarche est une démarche d'assemblage de briques.

Il s'agit de mutualiser l'existant technologique. Le développeur réalise un simple assemblage des briques existantes. En interne, les APIs devront par conséquent devenir une norme dans la coopération entre les différentes entités.

**********

## INFORMATION SUR LE PROJET D'OPTIMISATION DU PROCESSUS D'ENGAGEMENT ET DE COMMANDES AU SEIN DE GROUPAMA ASSURANCES MUTUELLES

La Direction souligne qu'aujourd'hui, 27 millions d'euros échappent à la comptabilité d'engagement. L'objectif est de mettre en place une véritable comptabilité d'engagement. Sans attendre la facture, il s'agit d'enregistrer dans SAP les commandes, pour que le Groupe et le contrôle budgétaire possèdent une vision mensuelle sur les opérations. L'objectif du projet est d'améliorer le pilotage et le suivi budgétaire des frais généraux de GMA, sans changer l'outil SAP.

Il s'agit en premier lieu de simplifier le processus de commande (par l'optimisation de l'engagement et du suivi des commandes). Le but est en outre de renforcer la proximité par un partenariat constructif entre le contrôle budgétaire, le CSP-Comptabilité et les directions de GMA (les correspondants budgétaires). Enfin, il s'agit de gagner en efficacité pour assurer un meilleur suivi des frais généraux (renforcer les analyses qualitatives et être, le cas échéant, alerté en cas de dépassement budgétaire).

Concrètement, l'amélioration du pilotage budgétaire passe par un rapprochement avec la fonction d'engagement de dépenses. Ce point se traduit par la centralisation des tâches administratives de saisie des commandes au même endroit, L'amélioration du pilotage budgétaire passe également par la valorisation du rôle et des missions du correspondant budgétaire dans les directions.

**********

## INFORMATION CONSULTATION DU COMITE D'ETABLISSEMENT SUR LE PROJET DE TRANSFERT D'ACTIVITES MOE SANTE DE GROUPAMA ASSURANCES MUTUELLES VERS LE GIE GROUPAMA SUPPORTS ET SERVICES – 1ERE REUNION

La Direction rappelle que les évolutions réglementaires dans le domaine de la Santé (par exemple le « Reste à charge 0 »), les nouvelles pratiques (par exemple la téléconsultation) et la volonté de développer l'activité commerciale du Groupe (par exemple, par le nouveau référencement Sévéane) génèrent de nombreux projets informatiques. De surcroît, le CEG de février 2018 a validé la mise en œuvre du programme « Prestations Santé », porteur d'enjeux d'optimisation et apporteur de nouvelles fonctionnalités. La question s'est par conséquent posée du positionnement de l'équipe MOE, qui intervient sur des applicatifs connexes, par rapport à l'organisation. Il a été décidé de proposer le transfert de l'activité et des collaborateurs MOE Santé (qui exercent une maîtrise d'œuvre) de Groupama Assurances Mutuelles vers le GIE Groupama Supports et Services (qui est l'acteur de la maîtrise d'œuvre du Groupe).

**********

## VOTE SPECTACLE DE NOËL 2019

***Le Comité d'établissement rend un avis favorable à l'unanimité sur le spectacle de Noël 2019 (fête foraine qui aura lieu dans le parc floral de Vincennes) - pour un montant de 21 euros + 4 euros (goûter + boisson) soit 25 euros (1 000 places prévues).***

**********

## EMPLOI ET TEMPS DE TRAVAIL

La Direction mentionne 1 168 personnes en CDI et 98 personnes en CDD présentes dans l'Entreprise au 31 octobre 2018. Avant la fin de l'année 2018, en outre, 24 sorties et 17 entrées sont prévues. Elle fait état de 61 postes ouverts.

**********

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

- Compte rendu du comité économique européen du 30 octobre 2018 : Cette séance a été l'occasion de présenter les comptes trimestriels 2018, l'évolution des activités et les perspectives à venir, le baromètre d'opinion 2018 et la déclaration commune signée le 1er juillet 2018.

- Compte rendu de la négociation UES des 31 octobre, 8, 14 et 22 novembre 2018 : Il s'agissait de négocier l'utilisation du vote électronique.

- Compte rendu du CCE du 15 novembre 2018 : L'ordre du jour portait notamment sur le transfert d'activité de la MOE santé GMA vers G2S.

- Compte-rendu de la DSE des 19 et 27 novembre 2018 : La séance a porté sur la négociation du protocole préélectoral concernant le CSE de GMA.

- Conseil de surveillance du 20 novembre 2018 : Il s'agissait du Conseil de surveillance des FCPE.