

FLASH

REUNION DU CSE DU 23 septembre 2019

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

- Approbation des procès-verbaux des réunions du Comité Social et Economique des 24 juin et 26 juillet 2019 (sous réserve d'une relecture préalable par l'ensemble des participants)
- Information sur la marche générale de l'entreprise
- Information consultation sur le projet d'ajustement d'organisation de la Direction de suivi de la performance financière au sein de la Direction Pilotage et Résultats Groupe – 2ème réunion – recueil d'avis
- Présentation R.S.E. Groupe pour les années 2019 2021
- Information-consultation sur la situation économique et financière de Groupama Assurances Mutuelles – recueil d'avis
- Point relatif à la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail
- Information sur le projet d'ajustement d'organisation du dispositif de conformité du Groupe
- Présentation de la politique relative à l'égalité professionnelle femmes/hommes dans le cadre de l'information consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi
- Information sur le projet de nouvelle implantation des équipes de Groupama Assurances Mutuelles de Bordeaux-l ac
- Information relative à l'embauche de 17 salariés en contrat de professionnalisation, à l'embauche de 27 salariés en contrat d'apprentissage, dans le cadre de l'information consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et d'emploi
- Calendrier prévisionnel des instances représentatives Groupama Assurances Mutuelles 2020
- Calendrier prévisionnel des informations-consultations récurrentes du C.S.E.
- Emploi et temps de travail
- Travaux des commissions et des Instances Représentatives du Personnel

La Direction

M. COCHENNEC
M. BOUBAL
M. DE FOUCHECOURT
M. OFFREDI
M. PIAZZA HULEUX
Mme BOHIC
M. POMMERET
Mme NICOLET

La Délégation salariale

• Membres titulaires

collège	nom	prénom	liste	
1-non cadres	Aldebert	Pierre	CFE-CGC	présent
2-cadres	Guibert	Catherine	CFE-CGC	remplacée par Dominique Le Grand – présente
	Franc	Alain	CFE-CGC	présent
	Questroy	Virginie	CFE-CGC	présente
	Joubert	Jacques	CFE-CGC	présent
	Bourdet	Nathalie	CFE-CGC	présente
	Consentino	Rosario	CFE-CGC	remplacé par Benoît de Borde - présent
	Bonnaud	Sylvie	CFE-CGC	présente
	Andlauer	Stéphane	CFE-CGC	présent
	Cuvelier	Bénédicte	CFE-CGC	présente
	Cauzard	Carole	CGT	présente
	Le Du	Michel	CGT	remplacé par Philippe Delahais - présent
	Talbot	Renée-Lise	CGT	présente
	Milon	Catherine	CFDT	présente
	Dedessus le Moustier	Yves	CFDT	présent
	Maggiolo	Monique	CFDT	présente
	Havard	Jean-Marie	CFDT	présent

• Représentants syndicaux

Organisations syndicales	nom	prénom	
CFE-CGC	Taboga	Guylaine	présente
CFDT	Fernet	Marc	présent
CGT	Rancillac	Pascale	présente

APPROBATION DES PROCES-VERBAUX DES REUNIONS DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE DES 24 JUIN ET 26 JUILLET 2019 (SOUS RESERVE D'UNE RELECTURE PREALABLE PAR L'ENSEMBLE DES PARTICIPANTS)

Le procès-verbal de la réunion du CSE du 24 juin 2019 est approuvé à l'unanimité.

L'approbation du procès-verbal de la réunion du CSE du 26 juillet 2019 est reportée.

INFORMATION SUR LA MARCHE GENERALE DE L'ENTREPRISE

La Direction indique que, durant l'été 2019, les performances satisfaisantes du premier semestre ont perduré. Ainsi, la performance commerciale des caisses régionales est de bonne tenue. Le début de campagne en santé montre de surcroît que l'activité dans le domaine sera probablement supérieure à celle de l'année précédente. La croissance est par conséquent au rendez-vous sur les risques principaux au niveau des caisses régionales. Le niveau n'est en revanche peut-être pas encore suffisamment soutenu sur le marché des professionnels, y compris agricoles. La Direction mentionne la nécessité de continuer d'y travailler.

Concernant les filiales en France, le Gan se porte de manière plus favorable en termes de croissance. La croissance reste cependant insuffisante pour afficher des progressions de chiffre d'affaires positives en 2019. Les signes sont malgré tout encourageants, puisque la production des agents progresse. La Direction y voit une excellente nouvelle dans un contexte post-migration. De son côté, Mutuaide affiche des croissances à deux chiffres. La situation de SFPJ et d'Assurance-crédit est également extrêmement encourageante. La filiales, en tout état de cause, fonctionnent de manière extrêmement favorable.

S'agissant de la sinistralité, le pôle des caisses régionales continue de montrer une situation extrêmement encourageante. En revanche, les difficultés observées au 30 juin 2019 perdurent aujourd'hui. Une caisse régionale a ainsi connu un printemps et un été difficiles. Il s'agit de Groupama Rhône-Alpes-Auvergne, qui a subi des tempêtes, de la grêle, etc. Les résultats techniques de Groupama Rhône-Alpes-Auvergne affrontent ainsi une situation difficile. Les huit autres caisses régionales, cependant, compensent cet état de fait. La sinistralité climatique et la sinistralité attritionnelle du Gan, quant à elles, s'améliorent quelque peu. Les sinistres graves sont légèrement inférieurs aux sinistres graves constatés les années précédentes. Ils restent un sujet de préoccupation, mais en s'améliorant quelque peu. Enfin, la sinistralité des filiales de petite taille en France était correcte au premier semestre 2019. A ce jour, aucune information défavorable n'est à enregistrer.

Le point d'attention en termes de sinistralité concerne le climatique. Le climatique sur récoltes sera extrêmement défavorable. Or le secteur représente 220 millions d'euros pour le Groupe, dont 200 millions d'euros pour les caisses régionales. De surcroît, rien ne laisse présager une situation plus acceptable, hormis une politique différente au niveau des tarifs ou un développement dans des zones moins exposées. Les agriculteurs font face à des dérèglements importants du climat, qui ne sont pas neutres sur leur compte de résultat. Les répercussions sont importantes pour le Groupe, sachant qu'à peine 30 % des exploitations sont assurées.

L'impact du climat et de la sécheresse sur les mouvements sous les maisons constitue également un sujet de préoccupation majeur. En 2018, la CCR avait estimé une somme de 800-850 millions d'euros, c'est-à-dire 200 millions d'euros supplémentaires par rapport à la moyenne habituelle. La somme devrait finalement être supérieure. L'année 2019, quant à elle, devrait être également extrêmement difficile compte tenu de la sécheresse. Les caisses régionales ont dû provisionner de nouveau l'année 2018. Elles devront provisionner l'année 2019 dans des proportions beaucoup plus importantes encore. Le sujet, de surcroît, ne s'arrêtera probablement pas, sauf à entrer dans des années moins sèches et moins ensoleillées.

Du côté des filiales internationales, la situation de l'Italie reste difficile, avec une incertitude s'agissant du niveau de provisionnement. L'équipe de direction tente actuellement de définir le niveau de provisionnement adéquat. La Direction signale également que le nombre de contrats automobiles diminue sous l'effet d'une politique plus drastique de sélection. Par le passé, un trop grand nombre de jeunes conducteurs sans antécédent étaient acceptés. Aujourd'hui, le portefeuille, qui a été fermé à ce niveau, décroît de manière souhaitée et souhaitable. Il est certes toujours désagréable de constater qu'un portefeuille diminue. La diminution permet cependant de ne plus perdre d'argent. Par ailleurs, un défi est à relever du côté de la télématique. La filiale possède, pour le Groupe, la plus grande expérience de voitures connectées, avec environ 350 000 véhicules. L'enieu n'est pas de continuer de développer ce type d'offre, mais de la rentabiliser en fiabilisant l'ensemble des informations et en automatisant l'exploitation des informations provenant des boîtiers télématiques. Le travail avance rapidement. La Direction a confiance dans la manière dont le sujet évoluera. Enfin, un portefeuille a été résilié. Il s'agit de Passway. Ce contrat collectif automobile apportait en effet des pertes, avec un impact négatif en termes de chiffre d'affaires de l'ordre de 30 millions d'euros. La Direction évoque ainsi un grand travail de « nettoyage », qui n'est pas sans rappeler celui mené quelques années auparavant au niveau du Gan.

A propos de la dénomination des entités qui ont changé de périmètre, la Direction indique que la DAPC (direction des assurances des professionnels et des collectives) a changé de périmètre. L'équipe des collectives a en effet rejoint la direction des assurances de personnes nouvellement créée, aux côtés de l'équipe qui gère les prestations santé et l'équipe qui gère le métier de l'assurance prévoyance et santé individuelle. La DAPC, qui regroupe désormais des activités d'assurance de dommages et la partie PSO Marketing sur le marché des professionnels, verra pour autant son sigle conservé. Simplement, la signification du C de DAPC évoluera. Dorénavant, il s'agira de la direction des assurances des professionnels et de la construction. Pourquoi insister sur la construction? En premier lieu, il est question d'un régime d'assurance spécifique, avec des mécanismes de capitalisation qui ne se pratiquent pas d'une façon identique en IARD en dommages aux biens. En outre, la direction est à la fois métier et marché, Elle se consacre au marché des professionnels, c'est-à-dire les entreprises employant de 0 à 20 salariés. En revanche, le métier de la construction s'adresse non seulement au marché des professionnels, mais également au marché agricole, au marché des entreprises et au marché des collectivités. Il pourrait de surcroît concerner le marché des particuliers. Cependant, Groupama n'assure pas d'activité de commercialisation de dommages ouvrages sur le marché des particuliers. Il n'en demeure pas moins que les aspects multi-marchés de la branche de la construction légitiment l'apparition du terme de construction dans le nom de la DAPC.

INFORMATION-CONSULTATION SUR LE PROJET D'AJUSTEMENT D'ORGANISATION DE LA DIRECTION DE SUIVI DE LA PERFORMANCE FINANCIERE AU SEIN DE LA DIRECTION PILOTAGE ET RESULTATS GROUPE – 2EME REUNION – RECUEIL D'AVIS

Le Comité Social et Economique rend un avis négatif à la majorité sur le projet d'ajustement d'organisation de la Direction de suivi de la performance financière au sein de la DPRG.

PRESENTATION R.S.E. GROUPE POUR LES ANNEES 2019 - 2021

La Direction détaille en premier lieu les missions de la direction RSE : réaliser le reporting des avancées du Groupe au cours de l'année sur les indicateurs sociaux, sociétaux et environnementaux ; élaborer et impulser la stratégie RSE du Groupe ; communiquer en matière de RSE. Il précise en outre que l'équipe RSE de Groupama Assurances Mutuelles a récemment été renforcée. Enfin, il rappelle être déjà venu présenter à l'instance les réflexions menées sur la stratégie RSE du Groupe pour les années 2019-2021.

La stratégie RSE Groupe 2019-2021 a été validée par le comité d'éthique groupe le 17 avril 2019, sur la base d'un plan cadre, qui trace des axes d'amélioration, au sein duquel chaque entreprise décide de ses actions. Il invoque une opportunité donnée aux salariés d'être acteurs du changement. Il s'agissait de prendre en compte les avis des publics concernés, à savoir le réseau RSE, les experts métiers, les salariés (par le baromètre 2018, la plateforme IMAGIN'RS, ouverte de juin à septembre, dont la Direction précise qu'elle a été particulièrement consultée par les collaborateurs de Groupama Assurances Mutuelles) et les élus-assurés. Il s'agissait en outre de répondre aux enjeux externes (réglementation, attentes de la société, concurrence, transitions énergétique et climatique, vieillissement et inégalités, numérique et implications, etc.). Enfin, l'enjeu était de faire vivre le positionnement du Groupe : raison d'être, esprit pionnier, modèle mutualiste, projet Vision, etc.

En tout état de cause, la stratégie RSE est considérée comme étant porteuse de contributions et de bénéfices pour le Groupe Groupama, ses entreprises et l'ensemble de ses parties prenantes. Elle assure en effet la motivation des collaborateurs (par l'employabilité, la QVT, etc.). Elle offre des opportunités de business (nouveaux marchés, produits, services, etc.). Elle permet de gagner en efficience (avec des économies sur les consommations, par exemple). Elle améliore l'image en interne et en externe (au niveau de la qualité des relations sociales, de l'innovation, de la responsabilité, etc.). Elle contribue à l'atténuation des risques (avec la prise en compte des impacts et enjeux sociétaux et environnementaux)

La stratégie RSE comprend quatre axes et 12 engagements. Les engagements ont volontairement été étoffés. Les quatre axes sont les suivants : employeur attentionné et engagé pour la réussite collective ; assureur créateur de solutions et services durables ; partenaire solidaire auprès des communautés et des territoires ; acteur responsable de la transition écologique.

Le Comité Social et Economique observe que l'axe « Employeur attentionné» ne fait pas mention de l'égalité professionnelle.

INFORMATION-CONSULTATION SUR LA SITUATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE DE GROUPAMA ASSURANCES MUTUELLES – RECUEIL D'AVIS

Le Comité Social et Economique rend un avis d'abstention à l'unanimité sur la situation économique et financière de Groupama Assurances Mutuelles.

POINT RELATIF A LA SANTE, LA SECURITE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL :

• POINT D'AVANCEMENT SUR LES GROUPES DE TRAVAIL DE L'EXPERIMENTATION FLEX OFFICE

La Direction indique, concernant l'avancement du projet du pilote Flex Office, que certains élus ont participé aux différents ateliers des groupes de travail. Depuis les dernières réunions, les 11 et 12 septembre 2019, les synthèses des préconisations de l'ensemble des groupes de travail ont été réalisées. La matière est extrêmement riche, avec des prises de position et des alertes. Aujourd'hui, ces synthèses sont entre les mains du comité de direction de la DASG, qui les examinera avant de retenir des propositions qui seront soumises au CSE. Celles qui seront retenues accompagneront la mise en œuvre du pilote.

Parallèlement, un macro-zoning a été préparé. Il consiste à mettre à la disposition de chaque équipe un espace de l'immeuble. Ensuite, à l'intérieur de l'espace, les collaborateurs se placeront sur les postes de travail en fonction des arrivées.

Le CSE s'interroge sur les différentes directions qui seront impactées, ainsi que sur les étages où elles seront installées.

La Direction précise qu'à ce jour, de simples hypothèses ont été émises. Elles seront formalisées dans le dossier d'information consultation que la Direction se prépare à présenter lors d'un CSE extraordinaire programmé le 15 octobre 2019.

INFORMATION SUR LE PROJET D'AJUSTEMENT D'ORGANISATION DU DISPOSITIF DE CONFORMITE DU GROUPE

La Direction indique que l'objectif est de permettre au Groupe de se renforcer en matière de conformité sur un certain nombre de sujets. Un audit a été mené au premier semestre 2019 sur les principaux dispositifs de conformité du groupe : protection de la clientèle (DDA) ; lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme (LCB/FT) ; lutte contre la corruption et le trafic d'influence (loi Sapin II) ; protection des données personnelles (RGPD). Il est apparu utile de clarifier la répartition des missions entre les directions de Groupama Assurances Mutuelles pour mieux coordonner et contrôler le déploiement de ces réglementations au sein des entités du Groupe. Ce projet sera mis en œuvre le 1er octobre 2019.

Une répartition par grande fonction transverses a été jugée la plus efficiente. Ainsi, la veille juridique et réglementaire et l'interprétation des normes et sanctions doivent être assurées par la direction juridique Groupe. En outre, le déploiement opérationnel des procédures et des outils, l'animation de la mise en œuvre et la conception des contrôles doivent être assurés par la direction Conformité Groupe pour les trois premiers dispositifs, et par le DPO (Data Protection Officer) pour le RGPD. La Direction ajoute enfin que le déploiement des contrôles et leur reporting est conduit par la direction risques opérationnels & contrôle permanent (rattachée à la direction risques, contrôle et conformité Groupe).

Ces éléments se traduisent par les principales évolutions suivantes sur les dispositifs en place. En premier lieu, l'analyse juridique de la réglementation Sapin II est transférée de la direction conformité Groupe à la direction juridique Groupe. En outre, l'animation de la filière et des projets LCB/FT est transférée de la direction juridique Groupe à la direction conformité Groupe. Le rôle et le positionnement du DPO sont inchangés. Le DPO reste situé à la direction juridique Groupe. L'organisation mise en œuvre sur DDA étant en ligne avec les grands principes énoncés précédemment, il n'est pas proposé de changement. Enfin, pour garantir un échange d'information fluide sur ces sujets, les quatre acteurs de la conformité seront représentés au COMOP ARCC (Audit, Risques, Contrôle et Conformité) : la direction conformité Groupe, la direction juridique Groupe, la direction risques opérationnels & contrôle permanent Groupe, ainsi que le DPO.

LA **PRESENTATION** DE **POLITIQUE** RELATIVE L'EGALITE **PROFESSIONNELLE** FEMMES/HOMMES **DANS** LE CADRE DF CONSULTATION SUR LA SOCIALE L'INFORMATION **POLITIQUE** DE L'ENTREPRISE, LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET L'EMPLOI

La Direction rappelle que la commission Egalité professionnelle s'est tenue le 18 juin 2019. Les principaux indicateurs portant sur l'année 2018 ont été examinés à cette occasion. L'objectif était en outre d'échanger sur le projet de plan d'action en matière d'égalité entre femmes et hommes pour l'année 2019.

Les indicateurs portent sur différents thèmes. Il s'agit en premier lieu des effectifs. L'effectif inscrit au 31 décembre 2018 est en légère diminution par rapport à l'année précédente (1 233 salariés), avec une proportion de femmes cadres supérieure à celle des hommes.

A la fin 2018, en outre, l'âge moyen est en légère baisse chez les hommes (45,5 ans, contre 46,5 ans) et en très légère hausse chez les femmes (47,2 ans). Au niveau de la durée et de l'organisation du travail, aucun changement majeur n'est à noter par rapport à l'année précédente. 97 salariés travaillent à temps partiel, contre 105 personnes l'année précédente. La quasi totalité des personnes à temps partiel sont des femmes. Elles sont également majoritaires parmi les effectifs en décompte horaire. Par ailleurs, 246 embauches ont été enregistrées en 2018, dont 91 personnes en CDI. Trois sessions d'accueil des nouveaux arrivants ont été organisées. 258 départs ont été enregistrés contre 216 départs l'année précédente. Les départs en retraite sont notamment plus nombreux.

Concernant les écarts de rémunérations, la Direction signale que l'analyse montre peu de changement par rapport à 2017. Le bilan du plan d'action, quant à lui, détaille la construction d'un panel stable destiné à neutraliser les paramètres relatifs aux départs et arrivées et à permettre ainsi de mieux analyser la situation. La Direction évoque en outre des données en matière de rémunération à l'embauche et en termes d'augmentations individuelles. 42 % des femmes, contre 38 % des hommes, ont ainsi bénéficié d'une augmentation individuelle en 2018. En outre, le délai moyen entre deux augmentations individuelles est proche entre femmes et hommes.

La part des femmes formées est proche de leur représentation dans l'effectif. La disparité est plus grande dans quelques familles de métiers. Malgré tout, le taux d'accès à la formation est significatif.

Le taux d'absentéisme demeure similaire à celui de l'année 2017. Le nombre d'accidents de travail et de trajet est également proche de celui de l'année précédente. La Direction juge intéressante en revanche les données relatives à l'articulation entre activité professionnelle et responsabilité familiale. Elle constate ainsi que le taux de consommation des jours pour congé de paternité a augmenté en 2018 (72 % contre 64 %). Enfin, le nombre de places en crèche n'a pas évolué d'une année sur l'autre (29 places).

Sur la base de ces indicateurs, un plan d'action est finalisé chaque année. Le plan d'action 2019 reprend les mesures de l'année précédente. Simplement, quelques indicateurs ont été simplifiés et rationalisés.

INFORMATION SUR LE PROJET DE NOUVELLE IMPLANTATION DES EQUIPES DE GROUPAMA ASSURANCES MUTUELLES DE BORDEAUX-LAC

La Direction indique que le projet est motivé par le fait que le site de Bordeaux-Lac est vétuste. Certes, des travaux ont été réalisés sur la chaudière et la climatisation au cours des mois écoulés. Il n'en demeure pas moins que le site est aujourd'hui vétuste. Or, le fait qu'il contienne de l'amiante empêche d'y mener des travaux de grande ampleur. Par ailleurs, il existe un sujet relatif au capacitaire du site de Bordeaux. Aujourd'hui, le capacitaire maximal est atteint. Il n'est pas possible d'accueillir davantage de collaborateurs. L'ensemble de ces éléments ont conduit à rechercher un nouveau site. Rapidement, la possibilité de mettre en place un campus bordelais a été évoquée.

Le site actuel présente une surface de 14 hectares II accueille 550 collaborateurs. Quatre entités y sont présentes, dont Groupama Assurances Mutuelles. La possibilité de reconstruire un immeuble sur ce même site a été évoquée. 3,5 des 14 hectares sont constructibles. Une demande de permis de construire a par conséquent été déposée. Le maire de Bordeaux et le préfet ayant changé, les projets déjà entamés avec les différentes institutions ont toutefois été rendus caducs. Il était nécessaire dès lors de repartir de zéro. Les spécialistes de la région affirmaient alors que le projet n'aboutirait pas avant 2024, voire 2025.

Un plan B a alors été envisagé, sachant néanmoins que le marché immobilier est restreint en région bordelaise.

Le cahier des charges élaboré renfermait un certain nombre d'éléments : accessibilité aisée ; capacité d'accueil de 750 personnes, avec 450 places de parking à minima ; surface de 12 000 m2 ; présence d'un restaurant d'entreprise.

Groupama Immobilier a lancé la recherche auprès de ses contacts, jusqu'à trouver un immeuble à Mérignac, dans la rue Nicolas Leblanc. Ce site, d'un surface de 15 000 m2, propose un restaurant d'entreprise et une station de tram à proximité (avec un impact potentiellement limité en termes de modification des temps de transport). L'immeuble n'est en revanche pas encore construit. Il sera disponible à la fin de l'année 2021. L'emménagement est prévu au début 2022.

Par ailleurs, la Direction annonce que les contrats de travail ne sont pas modifiés. Les conditions de travail seront examinées dans le cadre de la phase 3 du projet. Enfin, les temps de transport passeraient en moyenne de 22 à 28 minutes.

Le CSE attire l'attention de la Direction sur un certain nombre de sujets : la nécessité d'isoler l'immeuble du point de vue phonique eu égard à la présence d'un aéroport à proximité ; le possible sous-dimensionnement du restaurant d'entreprise ; le fait que, sur le site actuel, les espaces de travail sont délimités par des armoires hautes ce qui permet de protéger les salariés de GMA de nuisances liées au passage de personnes ; les difficultés de circulation routière, des moyens de transport en commun compliqués voire inadaptés, des temps de transport pour certains salariés allongés de 30 à 40mn. Enfin, le CSE estime que le projet entre en contradiction avec la politique RSE de l'Entreprise, puisque les véhicules personnels y sont privilégiés sur les transports en commun. Il ajoute de surcroît que la fiscalité s'alourdit autour des véhicules personnels.

INFORMATION RELATIVE:

 A L'EMBAUCHE DE 17 SALARIES EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION,

• A L'EMBAUCHE DE 27 SALARIES EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE, DANS LE CADRE DE L'INFORMATION CONSULTATION SUR LA POLITIQUE SOCIALE DE L'ENTREPRISE, LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI

La Direction rappelle que les éléments d'information ont été communiqués aux élus préalablement à la séance. Ces éléments s'inscrivent dans le cadre de l'information consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et d'emploi. Ils sont traditionnellement fournis aux élus chaque année.

CALENDRIER PREVISIONNEL DES INSTANCES REPRESENTATIVES GROUPAMA ASSURANCES MUTUELLES 2020

La Direction rappelle que le calendrier prévisionnel des instances représentatives du personnel Groupama Assurances Mutuelles 2020 a été transmis aux élus. Il est calqué sur celui des années précédentes.

CALENDRIER PREVISIONNEL DES INFORMATIONS-CONSULTATIONS RECURRENTES DU C.S.E.

La Direction précise que l'objectif est de répondre à une demande des élus et à l'une des dispositions prévues dans l'accord de l'UES.

Il est question, en l'occurrence, des trois grandes consultations prévues dans le Code du travail : consultation sur la situation économique et financière de l'Entreprise ; consultation sur les orientations stratégiques et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences ; consultation sur la politique sociale de l'Entreprise, les conditions de travail et l'emploi. La Direction rappelle que les organisations syndicales de l'UES avaient demandé que ces trois consultations soient désormais distinctes. Elle insiste également sur le fait que le calendrier remis ce jour est prévisionnel.

EMPLOI ET TEMPS DE TRAVAIL

Au 31 août 2019, l'effectif comptait 1 189 collaborateurs en CDI. 88 postes étaient vacants.

Le Comité Social et Economique rend un avis abstention à la majorité sur le projet de travail des dimanches 13 octobre, 10 novembre et 8 décembre 2019 pour 4 salariés de la direction maîtrise d'ouvrage MOA – souscription et sinistres – secteur internet et autres canaux (MM. Michaut Alexandre, Lefebvre Aline, Phene Denis et Perron Emmanuelle).

Le Comité Social et Economique rend un avis favorable à la majorité sur le projet de travail du dimanche 13 octobre pour une salariée de la direction MOA offres (Mme Botto Sandrine).

Le Comité Social et Economique rend un avis Abstention à la majorité sur le projet de travail des dimanches 13 octobre et 10 novembre pour un salarié de la direction Développement et Services Groupe Secteur Web et Appli (M. Favre Matthieu).

Le Comité Social et Economique rend un avis d'abstention à la majorité sur le projet de travail du dimanche 10 novembre pour une salariée de la direction Distribution et Marketing Client (Mme. Nassira Maslhou).

Le Comité Social et Economique rend un avis favorable à la majorité sur le projet de travail des dimanches 17 novembre et 8 décembre 2019 pour le salarié de la direction maîtrise d'ouvrage MOA – domaine sinistres – (M Barbot Philippe).

TRAVAUX DES COMMISSIONS ET DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

- <u>Compte-rendu de la négociation UES du 10 septembre 2019</u>: A l'occasion de cette négociation, la Direction a présenté un bilan concernant d'une part les salariés en situation de handicap, d'autre part les accompagnants d'un proche touché par une maladie.
- Compte-rendu de la réunion du CSEC du 19 septembre 2019: La réunion a été l'occasion de présenter le projet de relocalisation des équipes de Groupama Gan Vie, Gan Prévoyance, Groupama Assurances Mutuelles et G2S du site de Bordeaux-Lac. En outre, un projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes au sein de l'UES a été présenté. Enfin, la réunion a permis la présentation des comptes semestriels 2019.