FLASH

REUNION DU CSE DU 28 janvier 2020

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

- **Approbation des procès-verbaux des réunions du comité social et économique des 25 novembre 2019 et 8 janvier 2020 (sous réserve d'une relecture préalable par l'ensemble des participants)**
- **Information sur la marche générale de l'Entreprise**
- **Information consultation sur les orientations stratégiques de Groupama Assurances Mutuelles 2018-2020 : retour du Conseil d'Administration du 12 décembre 2019**
- **Information du CSE sur les évolutions législatives et impacts réglementaires**
- **Information sur la transformation du PERCO-I en PERCOL-I**
- **Versement de la subvention de fonctionnement (0,22 %) et de la contribution destinée au financement des activités sociales et culturelles (3,893 % dont 0,93 % au titre de la subvention destinée au financement de la restauration)**
- **Information-consultation du CSE sur la mise à jour du règlement intérieur – 1ère réunion**
- **Information-consultation du CSE sur le projet de modification d'organisation de la direction MOA au sein de la Direction pilotage et Résultats Groupe – 1ère réunion**
- **Réponse de la Direction suite à la délibération du CSE sur Flex Office**
- **Information sur la gestion interne du CSE**
- **Vote pour répartir les 5000 euros du budget formation entre les dix élus CFDT et CGT qui ont suivi une formation en 2019 via leur organisation syndicale**
- **Emploi et temps de travail**
- **Travaux des commissions et des Instances Représentatives du Personnel**

Etaient présents :

La Direction

Mme SANGLIER
Mme NOLET
M. HEYRIES
M. NARBONNE
M. FOURNIE
M. DUFOIS
M. WERHUNG
M. DIGARD
M. OFFREDI

La Délégation salariale – membres titulaires

collège	nom	prénom	liste	signature
1-non cadres	Aldebert	Pierre	CFE-CGC	Présent
2-cadres	Guibert	Catherine	CFE-CGC	Présente
	Franc	Alain	CFE-CGC	Présent
	Questroy	Virginie	CFE-CGC	Remplacée par de Borde Benoît
	Joubert	Jacques	CFE-CGC	Présent
	Bourdet	Nathalie	CFE-CGC	Présente
	Consentino	Rosario	CFE-CGC	Présent
	Bonnaud	Sylvie	CFE-CGC	Absente non remplacée
	Andlauer	Stéphane	CFE-CGC	Présent
	Cuvelier	Bénédicte	CFE-CGC	Présente
	Cauzard	Carole	CGT	Présente
	Le Du	Michel	CGT	Présent
	Talbot	Renée-Lise	CGT	Remplacé par Delahais Philippe
	Milon	Catherine	CFDT	Présente
	Dedessus le Moustier	Yves	CFDT	Remplacé par Hedou Chantal
	Maggiolo	Monique	CFDT	Présente
	Havard	Jean-Marie	CFDT	Remplacé par Donne Rodolphe

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 25 NOVEMBRE 2019 ET 8 JANVIER 2020 (SOUS RESERVE D'UNE RELECTURE PREALABLE PAR L'ENSEMBLE DES PARTICIPANTS)

L'approbation du procès-verbal du CSE du 25 novembre 2019 est reportée.

L'approbation du procès-verbal du CSE du 8 janvier 2020 est reportée.

****

INFORMATION SUR LA MARCHE GENERALE DE L'ENTREPRISE

La Direction annonce que les résultats 2019 se présentent globalement de manière positive en résultat net et en résultat opérationnel économique. De nombreux éléments sont de nature exceptionnelle dans l'exercice 2019, certains favorables, certains défavorables. Retraitée de ces éléments exceptionnels, la réalité de la performance de l'Entreprise est favorable en France. Les caisses régionales, le Gan et Groupama Gan Vie affichent des résultats légèrement plus favorables que les prévisions. Il en va de même pour les petites filiales. A l'international, la Roumanie enregistre une année négative, l'Italie aussi. Les autres pays affichent des résultats corrects. Cependant, compte tenu du poids de l'Italie à l'international, les résultats italiens conduiront l'ensemble du pôle international à révéler une contribution globale négative en 2019.

Les résultats négatifs italiens s'inscrivent dans la continuité de l'année 2018. L'entreprise affiche une performance intrinsèque qui avait été masquée au cours des années écoulées par le management local afin d'enjoliver les résultats, sans s'attacher à l'amélioration des fondamentaux de la rentabilité. Depuis un an et demi, l'entreprise ne possède plus de marges de manœuvres financières, mais doit simultanément reconstituer ses provisions. De surcroît, la rentabilité du portefeuille n'atteint pas le niveau espéré. L'entreprise doit résilier davantage de contrats qu'attendu. Elle doit aussi passer des augmentations de tarifs. La réforme de la gestion des sinistres nécessite du temps. En tout état de cause, l'ensemble de ces éléments se sont cristallisés en 2019 jusqu'à produire un résultat défavorable en Italie. Un plan d'action est en cours. Les comptes de la filiale ont été toilettés pour lui permettre un retour à l'équilibre dans les années à venir. Il n'en demeure pas moins que les résultats 2019 ne sont pas favorables.

Certains éléments exceptionnels négatifs généreront des pertes. Il est possible, à cet égard, de déprécier certaines participations (dont Orange Bank) avec nécessairement un impact sur le résultat. La Direction apportera davantage d'informations lors de la publication des comptes. De son côté, la baisse des taux oblige à recharger un certain nombre de provisions, essentiellement en France. Les passifs sociaux et les frais généraux des entreprises sont impactés. Chez Groupama Assurances Mutuelles, la baisse des taux a induit un rechargement des passifs sociaux de 5 millions d'euros en 2019. Au niveau du Groupe, il est ainsi question de plusieurs dizaines de millions d'euros.

En revanche, deux opérations exceptionnelles sont positives. La première d'entre elles concerne la vente de l'immeuble du numéro 79 des Champs-Elysées, pour une plus-value de plus de 200 millions d'euros. En contrepartie, un certain nombre d'actifs ont été dépréciés. Le gain net sera ainsi d'environ 100 millions d'euros.

La seconde opération exceptionnelle positive est intervenue en fin d'année 2019. Il s'agit d'une opération de passage au taux prudemment estimé sur le rendement des actifs liés aux provisionnements. En effet, le Groupe en France sert un certain nombre de rentes sur l'auto et les risques vie. Il couvre ses engagements à venir par des provisions d'environ 4 ,5 milliards d'euros. Dans la façon de calculer ces provisions techniques, un taux de rendement de l'actif très faible a toujours été pris en compte. Ce taux était prévu dans les comptes sociaux. Il se trouve qu'en réel, les provisions techniques sont investies sur des actifs qui rapportent davantage. Or quand les comptes IFRS sont arrêtés sur des bases économiques non comptables, il est nécessaire de mesurer ce que l'actif rapportera réellement en rendement annuel dans les années suivantes. Même estimé de manière extrêmement prudente, il est considéré que l'actif rapporte entre 1,2 et 1,4 % par an. En conséquence, si les provisions constituées pour couvrir des rentes futures sont actualisées à 1,2 ou 1,4 % plutôt qu'à 0,6 ou 0,8 %, le Groupe peut reprendre une partie d'entre elles immédiatement pour des montants relativement importants, venant améliorer les résultats 2019. La Direction précise que ces opérations sont prévues par la réglementation et validées par les commissaires aux comptes. Elles ont déjà été utilisées par un certain nombre d'autres acteurs du marché de l'assurance. Il s'agit d'une excellente nouvelle sur l'exercice 2019 d'un montant important. Le résultat net, le résultat opérationnel économique et le ratio combiné du Groupe s'en trouvent améliorés.

Les élus souhaitent que la Direction donne sa vision sur les frais généraux de GMA qui sont souvent considérés comme exagérément élevés.

La Direction souligne que ces sujets sont complexes. Elle précise que les résultats favorables sont réalisés au niveau du Groupe. Il est difficile en revanche de suivre la performance de GMA à la fois réassureur du Groupe et holding. Il présente en effet structurellement davantage de charges que de recettes. Le solde est espéré, quant à lui, à l'équilibre. Cet équilibre n'est cependant pas une évidence, du fait que l'Entreprise porte les dettes du Groupe.

En 2018, le budget des frais généraux de GMA s'élevait à 350 millions d'euros dont une partie a été refacturée aux filiales pour un montant d'environ 90 millions d'euros. Il restait environ 260 millions d'euros de frais généraux nets de refacturation.

Ces frais généraux étaient extrêmement élevés avant 2011-2020 (plus de 300 millions d'euros). Des plans vigoureux de réduction ont été menés en 2012, 2013, 2014. Ils ont été réduits d'environ 25 %. Ils ont été stables en 2015 et 2016, avant de repartir à la hausse en 2017. GMA est en effet sortie de la logique de gestion de crise, se relançant dans des projets de natures diverses : embauches, dépenses d'investissements informatiques, etc. Les frais généraux nets de réassurance étaient de 250 millions d'euros en 2017, de 263 millions d'euros en 2018 (+5 %) et de 291 millions d'euros en 2019 (+9-10 % environ). Au moment de l'élaboration des budgets 2020, l'évolution était de nouveau de 5 % environ. Même si la volonté de croissance est compréhensible, les coûts de GMA ne peuvent pas progresser de plus de 5 % par an dans la durée, quand le chiffre d'affaires du Groupe progresse de 2 à 3 % chaque année. Il n'existe notamment aucune raison de demander aux caisses régionales de diminuer leurs frais généraux au bénéfice de GMA car elles portent elles-mêmes des coûts projets. Le Groupe doit porter une attention particulière à ce sujet. Le conseil d'administration juge ainsi inacceptable que, dans les années à venir, les frais généraux de GMA continuent de progresser aussi rapidement qu'au cours des années écoulées.

En 2018, la progression s'explique par les coûts de publicité, les coûts de sponsoring et les coûts projet. Il est question d'une dizaine de millions d'euros de progression. En 2019, la hausse de 10 % correspond à 30 millions d'euros supplémentaires, liés pour un tiers à

des suppléments de coûts RH, pour deux tiers à des coûts projets additionnels. Pour 2020, il s'agit de les maintenir à une progression comprise entre 1 et 2 % chaque année.

Sur les coûts projets, en particulier, les directeurs ont été amenés à définir des priorités et à effectuer des choix, dans une démarche responsable. De surcroît, au niveau des RH, il a été décidé de geler un certain nombre d'emplois en 2020 pour permettre de financer les hausses de salaires. 1 246 personnes sont inscrites au budget, ayant généré une charge annuelle RH réelle de 187,2 millions d'euros en 2019.

La Direction pointe pour sa part la difficulté à traiter le sujet GMA, sachant que la réflexion doit s'inscrire dans une logique globale pour rendre viables dans la durée les résultats du Groupe. Il n'est pas question, en l'occurrence, d'améliorer la situation de GMA ou des caisses régionales en poussant les dépenses dans les autres entités du Groupe.

Les élus souhaitent remonter le mécontentement des salariés quant au nouveau format de présentation des vœux cette année alors même que les bénéfices ont été annoncés comme plus favorables que l'année précédente.

La Direction signale que la cérémonie des vœux prend cette année simplement une forme différente pour permettre aux salariés et aux dirigeants de se parler et de partager les orientations de l'année qui suit.

****

INFORMATION CONSULTATION SUR LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES DE GROUPAMA ASSURANCES MUTUELLES 2018-2020 : RETOUR DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 12 DECEMBRE 2019

La Direction confirme que le conseil d'administration, le 12 décembre 2019, s'est penché sur l'avis du CSE sur les orientations stratégiques. Après une courte présentation de l'avis du CSE, le conseil d'administration en a pris acte. Aucune question n'a été posée. Aucun débat ne s'est engagé sur ce point.

****

INFORMATION DU CSE SUR LES EVOLUTIONS LEGISLATIVES ET IMPACTS REGLEMENTAIRES

La Direction évoque en premier lieu la loi PACTE, qui a beaucoup occupé l'Entreprise au cours des deux années écoulées. L'objectif du gouvernement était de simplifier la retraite supplémentaire avant la réforme des retraites pour que les Français puissent compléter éventuellement leur retraite sur la base d'un dispositif plus lisible. Le premier objectif était ainsi de poser des règles identiques pour l'ensemble des produits. Le second objectif du gouvernement était de mobiliser l'épargne des Français pour l'investir dans des actions d'entreprises françaises et financer l'économie réelle. Ainsi le plan d'épargne retraite se compose de trois sous-produits, régis par des règles identiques, le PER individuel (PERIN, qui peut être souscrit à titre individuel), le PER obligatoire (PERO, qui peut être souscrit par l'intermédiaire de son entreprise) et le PER collectif (PERCOL, qui peut être souscrit par l'intermédiaire de son entreprise et qui remplace le PERCO).

La Direction détaille les caractéristiques communes à ces trois produits. En premier lieu, ils peuvent être alimentés par trois types de fonds, des versements volontaires, des

versements de l'entreprise, des versements de l'intéressement et de la participation. Les trois produits sont portables et transférables. Le gouvernement a notamment pour objectif de lutter contre les avoirs en déshérence. Les frais de transfert sont limités à 1 % pendant 5 ans. En outre, les trois produits présentent une gestion pilotée. L'éloignement du départ à la retraite entraîne un investissement sur des fonds plus risqués. En s'approchant de la retraite, les investissements deviennent moins risqués (moins de produits en UC, notamment). Il est possible cependant de déroger à cette gestion pilotée. L'objectif est de financer l'économie réelle. Ces produits présentent également des possibilités de sortie anticipée. La sortie anticipée pour l'achat de la résidence principale est notamment commune, mais fiscalisée. Au moment du départ en retraite, la sortie s'opère actuellement intégralement en rente. Désormais, il est possible de liquider la somme en capital, en rente, ou pour partie en rente, pour partie en capital. Par ailleurs, la déductibilité fiscale s'opère à l'entrée. L'ensemble des versements sur ces produits sont déductibles de l'impôt sur le revenu. La fiscalité s'opère à la sortie. Les régimes fiscaux sont différents selon que la sortie s'opère en rente ou en capital. L'avantage pour un salarié réside dans le fait que le taux d'impôt sur le revenu est plus élevé pour un actif que pour un retraité. La défiscalisation a ainsi lieu à un moment où les taux d'imposition sont plus élevés.

De son côté, le « 100% santé » se déploie progressivement depuis janvier 2019. Les assurés bénéficient de paniers d'offres de mieux en mieux remboursés, jusqu'au remboursement total, sans reste à charge, à l'horizon 2021. La première échéance importante pour le Groupe était le 1er janvier 2020 pour l'optique et le dentaire. Viendra ensuite, le 1er janvier 2021, l'audioprothèse.

La ministre de la Santé a rappelé que l'effort réalisé par les complémentaires santé dans le cadre de la mise en œuvre du reste à charge 0 ne pouvait justifier de hausse de tarifs des organismes complémentaires en 2020. La Direction mentionne une importante pression des pouvoirs publics pour que les complémentaires Santé n'augmentent par leurs tarifs. Le Groupe et la concurrence envisagent par conséquent une augmentation limitée des tarifs. La moyenne du marché atteint 3 % d'augmentation chaque année. Groupama s'inscrit dans cette moyenne. Ce choix donne lieu néanmoins à un rapport de force avec le gouvernement, qui convoque régulièrement les leaders de l'assurance. Le gouvernement a même pris des mesures de rétorsion contre les complémentaires Santé pour exercer une pression sur les tarifs. Une proposition de loi permet en particulier la résiliation à tout moment de la complémentaire Santé pour contrebalancer une augmentation d'un contrat en cours. En outre, le gouvernement contraint désormais les assureurs à publier chaque année sur les appels de cotisations les ratios sinistres à primes et les frais de santé. L'assurance est ainsi le premier secteur économique contraint de publier ses marges. La disposition sera effective au mois d'octobre 2020.

****

INFORMATION SUR LA TRANSFORMATION DU PERCO-I EN PERCOL-I

La Direction rappelle qu'avant la loi PACTE, il existait plusieurs produits individuels (Madelin, Article 83 et PERCO, qui a conservé, pour l'essentiel, sa colonne vertébrale et son positionnement). La loi PACTE, sur l'ensemble des plans d'épargne retraite, simplifie le panorama en regroupant les plans d'épargne individuels et les plans d'épargne d'entreprise, tout en conservant un aspect obligatoire (Article 83) et en créant le PERCOL. Le PERCOL peut être soit un nouveau dispositif négocié dans l'entreprise, soit la modification d'un PERCO existant.

Le plan d'épargne retraite, quel qu'il soit, doit désormais, du fait de la loi PACTE, comporter trois compartiments, qui conservent l'historique des versements ou accueillent des versements spécifiques en fonction du compartiment et du mode de sortie. Le premier compartiment accueille les versements volontaires déductibles. Cette nouvelle disposition générera des modes de sortie en capital ou en rente. Le deuxième compartiment s'apparente au PERCO. Il a trait à l'épargne salariale. Il recueille des versements particuliers, liés à la participation, à l'intéressement, à l'abondement par l'employeur et à des jours de congés ou de CET. Les sorties s'effectuent également soit en capital, soit en rente. De son côté, l'ancien Article 83 se retrouve matérialisé dans le troisième compartiment des versements obligatoires. La sortie s'effectuera exclusivement en rente.

Le transfert possible entre plans et le versement volontaire déductible sont les deux nouveautés majeures réellement intéressantes du dispositif, sachant que les éléments du PERCO demeurent en l'état. En effet, la mise en œuvre du PERCOL entraîne des suppléments par rapport au PERCO, sans aucune suppression par rapport à l'existant. En outre, du fait de la construction même de la loi, le versement est par défaut déductible. Rien n'empêche cependant de s'exprimer pour que le versement ne soit pas déductible. Enfin, la Direction annonce que l'offre PEE demeure inchangée.

S'agissant des démarches à effectuer, dans l'hypothèse d'une transformation en PERCOL, le PERCO-I du salarié se transformera automatiquement en PERCOL-I. Le salarié pourra bénéficier dès 2020 des nouveaux avantages, comme par exemple les versements volontaires déductibles. Concernant les versements volontaires, aucune évolution n'est apportée. Le salarié se rend sur son espace personnel (www.groupama-es.fr, puis l'espace personnel). Il y choisit « Versement Occasionnel » ou « Versement Périodique ». Il effectue le règlement par carte bancaire. L'ensemble de la démarche est rapide, sécurisée et automatisée. Pour la déduction d'impôts, le salarié recevra un imprimé fiscal unique avec le montant des versements à déduire lors de sa déclaration d'impôt.

Par ailleurs, la gestion pilotée est proposée par défaut sur le PERCOL-I. L'épargnant peut automatiser ses placements afin de réorienter son épargne en fonction de sa date de départ à la retraite. Pour les épargnants souhaitant diversifier leur épargne, la gestion libre propose une gamme diversifiée de fonds, du plus sécuritaire au plus dynamique.

S'agissant de la fiscalité à la sortie, pour toutes les sommes épargnées hors versements volontaires déductibles, les dispositions demeureront similaires à celles qui s'appliquent dans le cadre du système actuel du PERCO. L'épargne est disponible à la retraite, en capital exonéré d'impôts (hors prélèvement sociaux sur les plus-values), en rente fiscalisée ou en capital et rente.

****

VERSEMENT DE LA SUBVENTION DE FONCTIONNEMENT (0,22 %) ET DE LA CONTRIBUTION DESTINEE AU FINANCEMENT DES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES (3,893 % DONT 0,93 % AU TITRE DE LA SUBVENTION DESTINEE AU FINANCEMENT DE LA RESTAURATION)

La Direction rappelle qu'un acompte de 2 992 702,07 euros a été versé au CSE le 4 février 2019. Le montant total à verser atteint 3 012 123,16 euros. Il reste donc un solde de 19 421,09 euros à verser au CSE au titre de l'exercice 2019. Concernant la dotation prévisionnelle versée pour l'exercice 2020, le montant est de 2 984 441,84 millions d'euros. Au total, la Direction doit donc verser au CSE 3 003 862,93 euros.

****

INFORMATION-CONSULTATION DU CSE SUR LA MISE A JOUR DU REGLEMENT INTERIEUR – 1ERE REUNION

La Direction explique que la mise en œuvre d'une charte d'utilisation des moyens informatiques et de communication électronique permet d'informer, sensibiliser et responsabiliser les acteurs des entreprises du Groupe. Elle est incontournable et fait partie de la politique de Sécurité du Système d'Information du Groupe (PSSI). Elle doit être régulièrement mise à jour pour être adaptée aux évolutions du Groupe et de son contexte.

La précédente version datant de 2011-2012, la Charte d'utilisation des moyens informatiques et de communication nécessite d'être adaptée à l'évolution rapide des outils utilisés en entreprise, ainsi qu'à l'évolution du contexte législatif et réglementaire européen et national.

La Direction mentionne en premier lieu le renforcement des mécanismes de protection des données de l'Entreprise. Concernant l'accès aux systèmes d'information et l'utilisation des moyens informatiques et de communication électronique, l'Entreprise a un intérêt légitime à veiller à la sécurité du système d'information et des moyens informatiques et de communication électronique. A ce titre, des traitements nécessaires de surveillance et de contrôle individuel des utilisateurs sont mis en œuvre (article 19 « Mesures de surveillance et de contrôle » et article 21 « Conservation des données et traces »).

S'agissant de l'intégration des évolutions liées au RGPD, à la loi Informatique et Libertés et à la directive NIS, il évoque en premier lieu l'accountability, qui introduit un principe d'autocontrôle interne, principe mettant fin aux obligations antérieures de déclaration à la CNIL des traitements (sauf exceptions). L'Entreprise a désigné un délégué à la protection des données (DPO) qui a pour mission de veiller au respect des dispositions légales et règlementaires applicables en matière de protection des données personnelles. Il doit obligatoirement être informé et consulté préalablement à la mise en œuvre de tout traitement de données à caractère personnel (article 5 « Protection des données à caractère personnel »).

De leur côté, les méthodes Privacy by design & Privacy by default impliquent de mettre en œuvre, dès la création du traitement, des techniques organisationnelles permettant de respecter le RGPD. Seules les données personnelles strictement nécessaires au traitement en cause et sa finalité doivent être collectées par défaut (principe qui se rapproche de la « minimisation des données »).

La Direction mentionne également la mise en place d'une procédure claire de gestion des incidents au sein de l'Entreprise, afin d'établir les responsabilités concernant les différentes actions à effectuer en cas d'attaque (article 17 « Utilisation des matériels nomades ou portables » et article 3 « Equipements et moyens de communication »)

Par ailleurs, dans le cadre de la protection du système d'information, l'utilisateur est informé que les contenus des documents et données font l'objet du dispositif de protection et de surveillance automatisé concernant la détection de virus, malwares ou tout autre élément susceptible de compromettre l'intégrité des documents et données (article 8 « Utilisation non professionnelle des moyens informatiques et de communication mis à disposition par l'Entreprise »). L'utilisateur s'engage à maintenir ces dispositifs actifs et mis à jour, et en cas de dysfonctionnement à appliquer immédiatement la procédure en vigueur dans l'entreprise pour signaler l'accident (article 17 « Utilisation des matériels nomades ou portables » et article 19 « Mesures de surveillance et de contrôle »).

Concernant l'utilisation des outils personnels dans le cadre de l'activité professionnelle, la Direction signale l'intégration de la possibilité d'utilisation des outils personnels dans le cadre de l'activité professionnelle (« BYOD »), par exemple dans le cadre des PCA, désormais rendue possible techniquement via des moyens informatiques et de communication électronique (téléphones/smartphones, ordinateurs, tablettes, applications et bases diverses). Les outils personnels ne peuvent être utilisés qu'à titre subsidiaire dans un cadre professionnel (article 3 « Equipements et moyens de communication » et article 7 « Utilisation professionnelles des moyens informatiques et de communication »). En cas d'utilisation d'outils personnels dans le cadre professionnel, le salarié doit respecter les règles posées par la Charte et doit avoir conscience des risques (e-learning Tous acteurs de la Cyber sécurité par exemple).

****

INFORMATION-CONSULTATION DU CSE SUR LE PROJET DE MODIFICATION D'ORGANISATION DE LA DIRECTION MOA AU SEIN DE LA DIRECTION PILOTAGE ET RESULTATS GROUPE – 1ERE REUNION

Pour faire face à un certain nombre d'enjeux, il est apparu nécessaire de revoir le fonctionnement entre les différents secteurs de la MOA DPRG afin de faciliter les synergies entre les services. Ces ajustements de fonctionnement proposés s'avèrent nécessaires pour optimiser la capacité à faire et apporter des éléments de réponse aux nouveaux enjeux Groupe. Ils permettront également aux collaborateurs de diversifier leurs compétences avec le cas échéant la mise en place de mesures de formation permettant d'assurer la prise en main des nouvelles compétences par les collaborateurs concernés.

Il est donc proposé en premier lieu d'intégrer le Département Qualité de données de la Direction Suivi de la Performance Financière des entités (SPFE) dans la direction MOA de la DPRG en lui confiant la gestion de l'outil de référentiel Groupe Arpège. L'objectif est de pouvoir proposer un outil en capacité d'accueillir le plan de compte Groupe et l'ensemble du référentiel comptable. Il s'agit également de répondre à certains sujets de Data Management concernant les données issues de l'assurance. Le département QD (Qualité des Données) a une bonne connaissance des données du Groupe. Il pourra ainsi répondre aux attentes au plus proche des besoins des entités.

Il est proposé, en outre, de regrouper les départements SAP sous un seul responsable, dans l'objectif de renforcer les compétences et les méthodes en vue de l'arrivée de

nouvelles entités dans le SAP Communautaire, de l'outil SAP FPSL IFRS17 et du passage sur SAP 4/HANA à l'horizon 2025. Il est également proposé qu'une collaboratrice évolue et devienne manager de l'équipe gestion courante. Enfin, un renforcement de l'équipe Gestion des Applications est attendu, avec trois nouveaux collaborateurs.

La troisième proposition consiste à regrouper les départements GPS2 et Assurétat, dont les activités ont des zones de recouvrement fortes, notamment sur la production des ENS. L'objectif est de pouvoir, à terme, contribuer à des projets connexes tels qu'IFRS17, l'évolution de la taxonomie, etc.

Il s'agit ensuite de renforcer le département Sigma d'un collaborateur afin de mieux répondre aux sollicitations des différents projets majeurs du Groupe (Eiffel, Nova, Nougats, Ideogan, etc.).

La proposition suivante a pour objectif d'assurer le transfert de connaissance du responsable de la MOA Pilotage qui a annoncé son départ à la retraite en lui créant un poste d'adjoint qui à terme deviendra le responsable du département. Le fait que l'activité référentiel soit transférée sous la responsabilité du département QD permettra de libérer de la charge au responsable afin qu'il puisse se consacrer davantage à la transmission de sa connaissance sur les indicateurs et outils de pilotage dans un contexte de projets importants.

Enfin, l'objectif est de recentrer l'activité du département support clients sur les autres outils administrés (y compris le paramétrage) à la MOA DPRG. Un collaborateur issu de la MOA Référentiel qui a souhaité étendre ses activités rejoindra cette équipe.

****

REPONSE DE LA DIRECTION SUITE A LA DELIBERATION DU CSE SUR FLEX OFFICE

En réponse aux élus, la Direction confirme que l'interdiction commune à l'ensemble de la DASG d'être en télétravail les mardis et jeudis sera levée à l'occasion du passage en Flex Office. Il n'est pas pour autant question d'une totale absence de limite. Une limite moins contraignante que la précédente perdurera en effet puisque le management des équipes aura la possibilité d'exclure du télétravail une journée dans la semaine au motif d'organiser la présence simultanée de l'ensemble du personnel de l'équipe, afin de permettre une réunion de service présentielle. En tout état de cause, le besoin de présence simultanée sur site restera fixé à un jour par équipe. La Direction ne s'opposera pas à un manager qui demanderait à l'ensemble de ses collaborateurs d'être tous présents le même jour de la semaine. La Direction ajoute qu'il pourra s'agir, en l'occurrence, d'un autre jour qu'un mardi ou un jeudi, dans une logique de liberté d'organisation. Elle mentionne également une actualisation de l'avenant au télétravail des salariés.

****

INFORMATION SUR LA GESTION INTERNE DU CSE

La réunion du bureau du 14 janvier 2020 a essentiellement porté sur les futures revalorisations salariales des salariés du CSE. Une discussion a eu lieu sur la

médiathèque. Le site Internet de la médiathèque sera prochainement rouvert. 400 personnes sont d'ores et déjà inscrites à la médiathèque.

****

VOTE POUR REPARTIR LES 5000 EUROS DU BUDGET FORMATION ENTRE LES DIX ELUS CFDT ET CGT QUI ONT SUIVI UNE FORMATION EN 2019 VIA LEUR ORGANISATION SYNDICALE

Le Comité Social et Economique rend un avis favorable à l'unanimité pour répartir les 5 000 euros du budget formation entre les 10 élus CFDT et CGT qui ont suivi une formation en 2019 via leur organisation syndicale.

****

EMPLOI ET TEMPS DE TRAVAIL

La Direction mentionne 1 203 collaborateurs en CDI présents au 31 décembre 2019 dans l'Entreprise, pour une cible 2019 de 1 248 postes, soit un écart de 45 postes ouverts. La nouvelle cible d'effectifs pour 2020 sera de 1 228 postes.

Le Comité Social et Economique rend un avis favorable à la majorité sur la demande de travail des dimanches 19 avril, 17 mai, 13 septembre, 11 octobre et 6 décembre 2020 pour une salariée (Mme MASLOUH Nassira) de la DMDC.

Le Comité Social et Economique rend un avis favorable à la majorité sur la demande de travail des dimanches 19 avril, 17 mai, 13 septembre, 11 octobre et 6 décembre 2020 pour un salarié (M. FAVRE Matthieu) de la direction développement et services Groupe – secteur internet et autres canaux.

Le Comité Social et Economique rend un avis favorable à la majorité sur la demande de travail du dimanche 29 mars 2020 pour un salarié de la direction des assurances de personnes DAPERS (M. FICHANT) de la direction des assurances de personnes (DAPERS).

Le Comité Social et Economique rend un avis favorable à l'unanimité sur la demande de travail des dimanches 22 février et 1er mars 2020 pour deux salariées (Mmes KHAWAM et DANCYGIER) de la direction des relations institutionnelles et orientations mutualistes.

Le Comité Social et Economique rend un avis favorable à l'unanimité sur la demande de travail dimanches 2020 (de février à octobre) pour trois salariés de la direction communication Groupe (MM. BOSVET, DESHAYES et RICHARD).

****

TRAVAUX DES COMMISSIONS ET DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

- Compte-rendu de la DSE du 19 décembre 2019 : La DSE a été l'occasion d'une négociation du protocole préélectoral relatif à l'élection des administrateurs salariés au conseil d'administration.

- Compte-rendu de la négociation UES du 16 janvier 2019: La négociation UES a porté sur le droit d'expression des collaborateurs.

- Compte-rendu du CSEC du 22 janvier 2019: L'ordre du jour du CSEC comportait deux points. Le premier d'entre eux avait trait à l'indicateur relatif à l'égalité professionnelle. Le second point concernait le déménagement des entreprises Groupama Gan Vie, Gan Assurances, Gan Prévoyance, Groupama Assurances Mutuelles et G2S de Bordeaux-Lac vers Mérignac.