FLASH

REUNION DU CSE DU 29 MAI 2020

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

- **Approbation des procès-verbaux des réunions ordinaires du Comité Social et Economique du 25 février et du 27 avril 2020 et des CSE extraordinaires des 28 février, 16 avril, 4 mai et 7 mai 2020**
- **Information sur la marche générale de l'entreprise**
- **Point relatif à la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail :**
  - Présentation du rapport annuel pour 2019 de l'activité du service de santé au travail
  - Point sur les conditions de reprise de l'activité sur site à l'issue du confinement lié à l'épidémie de Covid-19
  - Information sur la mise à jour du Document unique d'évaluation des risques professionnels de Groupama Assurances Mutuelles
  - Dans le cadre de l'information-consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et de l'emploi : présentation du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT), présentation du rapport sur la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et sur les actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines.
- **Présentation de l'organisation du CERH au sein de GMA**
- **Comité élargi de la Diversité**
- **Présentation du bilan de la politique relative à l'alternance, des conditions d'accueil des stagiaires, du bilan relatif à l'emploi et à la situation professionnelle des personnes en situation de handicap,**
- **Information sur la gestion interne du C.S.E.**
- Vote sur l'affectation du budget formation des élus
- Réunion du bureau du 18 mai 2020
- Vote sur le projet social du Comité social et économique.
- Vote sur l'annulation de la sortie au parc Astérix du 8 juillet 2020
- **Emploi et temps de travail :**
- **Travaux des commissions et des Instances Représentatives du Personnel Emploi et temps de travail**

Etaient présents :

La Direction

Mme SANGLIER
Mme NOLET
M. HEYRIES
M. DIGARD
M. RIBAUD
Mme BOHIC
Mme BARSIKIAN
Mme ATMANI
Mme le Dr FOURNIER

La Délégation salariale – membres titulaires

collège	Nom	Prénom	Liste	signature
1-non cadres	Aldebert	Pierre	CFE-CGC	Remplacé par Maria Frigara, Présente
2-cadres	Guibert	Catherine	CFE-CGC	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 Richard Caraco, Présent
	Bonnaud	Sylvie	CFE-CGC	Présente
	Andlauer	Stéphane	CFE-CGC	Présent
	Cuvelier	Bénédicte	CFE-CGC	Absente
	Cauzard	Carole	CGT	Remplacée par Marie-Louise Le Normand, Présente
	Le Du	Michel	CGT	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	Absente
CFDT	Fernet	Marc	Présent
CGT	Rancillac	Pascale	Absente

APPROBATION DES PROCES-VERBAUX DES REUNIONS ORDINAIRES DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE DU 25 FEVRIER ET DU 27 AVRIL 2020 ET DES CSE EXTRAORDINAIRES DES 28 FEVRIER, 16 AVRIL, 4 MAI et 7 MAI 2020

Le procès-verbal de la réunion ordinaire du CSE du 25 février 2020 est approuvé.

Le procès-verbal de la réunion extraordinaire du CSE 28 février 2020 est approuvé.

Les approbations des procès-verbaux de la réunion ordinaire du 27 avril ainsi que des réunions extraordinaires des 16 avril, 4 mai et 7 mai sont reportées.

****

INFORMATION SUR LA MARCHE GENERALE DE L'ENTREPRISE

La Direction souligne en introduction que les répercussions économiques de la crise sanitaire ne sont pas encore toutes connues à date, notamment ses effets liés à la montée du chômage et à la dégradation des comptes publics. L'agence Fitch vient de confirmer récemment la notation de Groupama (A perspective stable) mais la crise pandémique et le confinement qui en a découlé ont impacté les ventes. Concomitamment, les résiliations ont aussi nettement chuté. Cependant il n'est pas encore possible de dire si les deux mouvements se compensent. Le bilan pour le Groupe dépendra de la sinistralité sur le front de laquelle Groupama enregistre de bonnes nouvelles et de mauvaises nouvelles. En effet, si la sinistralité est en baisse en Auto, en Habitation et en Santé individuelle, elle s'accroît du côté de l'assurance-crédit, de l'assistance et de la prévoyance.

Le rythme de l'encaissement des primes s'est par ailleurs dégradé depuis le dernier point effectué devant le CSE sur la marche des affaires. Ce ralentissement concerne toutes les entreprises du Groupe, toutefois, à ce stade, il n'est pas possible de dire si ce sont des retards ponctuels de paiement ou des impayés réels. En effet, certaines entreprises ont pu s'interroger sur le paiement des cotisations santé et prévoyance dès lors qu'elles avaient déclaré de l'activité partielle. Ce phénomène aurait pu retarder des paiements, qui ne se traduiront pas en impayés, contrairement au phénomène qui sera enregistré pour des entreprises en faillite. En fonction du scénario retenu, l'impact de ces impayés, temporaires ou durables, sur les comptes de Groupama ne sera évidemment pas le même puisque les impayés définitifs seront des pertes pour l'entreprise. Probablement, il ne sera pas possible d'avancer une estimation des impayés avant septembre-octobre.

La Direction ajoute que les inconnues qui demeurent sur les résultats financiers (en raison de la volatilité des marchés) et sur l'évolution des impayés viennent compliquer l'arrêté des comptes semestriels.

Les élus supposent que les médias pourraient se montrer peu cléments avec Groupama si le Groupe affiche des résultats semestriels de bonne facture.

La Direction le reconnaît aisément, d'autant plus après la tourmente dans laquelle ont été placés les assureurs au plein cœur de la crise. C'est la raison pour laquelle les travaux sur l'arrêté des comptes semestriels nécessitent de s'interroger sur les éventuelles provisions à prendre pour anticiper des pertes futures probables. De plus, il serait

malvenu, en termes d'image, qu'un assureur publie des résultats semestriels bons ou très bons, surtout si cet assureur pense que ses résultats annuels seront négatifs ou nuls à fin d'année.

Les élus souhaitent avoir communication du ratio de solvabilité à date.

La Direction signale que le Groupe a probablement perdu 30 à 35 points de solvabilité au plus fort de la crise. A la fin du premier trimestre, ce taux était de 152 % mais ce taux n'est pas rendu public : il est uniquement communiqué à l'ACPR. La solvabilité pourrait se situer entre 152 % et 160 % aujourd'hui.

Les élus s'interrogent sur le coût que représente la gratuité pendant deux mois de l'assurance Tracteur.

La Direction répond que ce coût s'élève à 24 millions d'euros en France. Cette somme est très inférieure à l'effort qui sera consenti en direction des professionnels et des TPE, alors même que le portefeuille agricole est plus important que le portefeuille des professionnels. L'option a été prise de ne pas prendre une mesure ciblant indifféremment tous les Artisans, Commerçants et Professions de Services (ACPS), car ces derniers ont été différemment touchés par la crise. En direction des professionnels, les aides sont accordées localement avec des remises importantes ou des abandons de cotisations auprès de professionnels qui rencontrent de réelles difficultés.

Les élus s'étonnent que Groupama ne communique pas sur la couverture des pertes d'exploitation alors que deux caisses régionales ont décidé de couvrir leurs engagements auprès des assurés.

La Direction rappelle que le Directeur général a, à plusieurs reprises, indiqué que Groupama couvrait des sinistres pour pertes d'exploitation lors de ses interviews. Dans l'incertitude, Groupama a toujours considéré que le doute devait profiter à l'assuré, contrairement à AXA. Pour autant, il n'a pas été fait le choix d'en faire le thème d'une communication nationale car toutes les caisses et filiales ne dédommagent pas ces sinistres ayant des garanties différentes. Aussi communiquer sur ces mesures aurait pu les mettre à mal. Les assurances pertes d'exploitation représenteront un coût pour le Groupe d'une soixantaine de millions d'euros.

Concernant le plan de sortie du confinement, la Direction souligne que le rythme du déconfinement chez Groupama est très progressif. Le télétravail perdure pour les activités qui peuvent s'adapter à ce mode de travail. Parallèlement, il est organisé un retour progressif des salariés sur site mais ce rythme est différencié suivant les métiers, les régions et les situations des salariés. Les collaborateurs ont été interrogés individuellement sur leurs freins à revenir sur site. Ces contraintes continueront à être prises en compte mais les collaborateurs doivent aussi pouvoir revenir ponctuellement sur site afin de renouer le lien avec le collectif de travail et éviter qu'une distance physique s'installe dans la durée. Concrètement, sur le périmètre de GMA, il sera proposé un retour sur site une fois sur les 15 premiers jours de juin pour les salariés qui le peuvent. La présence sur site sera donc inférieure à 10 %.

Les élus craignent que certains directeurs exercent une pression pour encourager autoritairement leurs équipes à venir sur site.

La Direction explique que des informations claires seront données aux managers comme aux collaborateurs sur les conditions dans lesquelles doit s'organiser le retour progressif sur site.

Les élus comprennent le besoin de recréer du lien social mais ce retour sur site doit avoir du sens pour les équipes. Il ne faudrait pas que les salariés reviennent sur site pour y organiser des réunions téléphoniques avec leurs collègues.

La Direction rappelle que le principe retenu est de proposer aux collaborateurs de revenir sur site une fois sur une période de 15 jours pour ceux qui le peuvent. Cette organisation sera revue après le 22 juin.

Les élus souhaitent savoir si le montant de la prime de télétravail sera revu.

La Direction répond par la négative mais indique qu'elle sera maintenue au mois de juin quand bien même certains salariés reviendraient ponctuellement sur site.

Les élus souhaiteraient connaître le bilan que tire la Direction du travail à distance généralisé.

La Direction constate que tous les managers, familiers ou non du télétravail, ont été en mesure de gérer les équipes à distance, mais cette organisation est plus complexe et plus chronophage. Pour autant, il est trop tôt pour tirer un bilan global du télétravail. Par ailleurs, il sera lancé pendant l'été des groupes de travail avec les organisations syndicales pour réfléchir aux possibles contours d'un nouvel accord Télétravail.

La Direction ajoute qu'il est proposé de décaler l'exercice de présentation des orientations stratégiques afin de tenir compte de la situation actuelle. Ainsi, une version amendée des orientations stratégiques sera partagée avec le Comité exécutif et avec le Conseil d'administration en août tandis que la procédure d'information-consultation du CSE pourrait commencer en septembre.

La Direction souligne que la réunion du Conseil d'administration du 13 mai dernier a conduit le Directeur général à rendre compte des travaux de place, c'est-à-dire les échanges entre les assureurs et les pouvoirs publics, sur la gestion de la crise. Le Conseil d'administration a également été l'occasion d'évoquer les moyens de relance de l'activité commerciale dans le courant de l'été d'autant plus qu'il est attendu une offensive des bancassureurs.

Deux présidents de caisses régionales, et membres du Conseil d'administration, ont mis fin à leur fonction : Michel L'Hostis à Groupama Loire Bretagne sera remplacé par Jérôme Moy et Marie-Ange Dubost à Groupama Centre Manche sera remplacée par Sylvie Le Dilly.

Le Conseil d'administration a également été l'occasion de faire un point sur la situation de Gan Assurances. La filiale est sur sa trajectoire d'amélioration de sa rentabilité. Même hors éléments exceptionnels, la contribution de Gan Assurances aux résultats du Groupe est positive. En revanche, la filiale souffre d'un retard dans son développement avec la poursuite de la perte de portefeuilles, même si l'écart entre affaires nouvelles et résiliations tend à se résorber.

Le Conseil d'administration a également examiné deux rapports narratifs, le RSR (réservé à l'ACPR) et le SFCR (rendu public). Ce second document fournit des éléments permettant de donner de la transparence sur la situation de l'entreprise (solvabilité, fonds propres, solidité, etc.). Le Conseil d'administration a également validé l'ORSA du Groupe et l'ORSA de GMA. Ces documents mettent en avant les points de sensibilité de la solvabilité à différents chocs (financiers, de taux, de spread, immobilier, action). Il ressort de cet exercice que le Groupe est sensible au scénario de récession aggravée, c'est-à-dire le scénario qui cumule les chocs (baisse des marchés actions, mouvements sur les

taux, élargissement des spreads, augmentation de la mortalité). C'est exactement le scénario de la crise Covid-19. Le modèle ORSA démontre que Groupama est capable de résister à ce scénario de récession aggravée.

Les élus sollicitent un point d'actualité sur la situation de l'Italie.

La Direction répond que le chiffre d'affaires de la filiale italienne continue de baisser sur les premiers mois de l'année 2020, d'environ 10 % sur la non-vie. Cette baisse tient à la poursuite de la résiliation des mauvais risques mais aussi à la poursuite de la baisse des tarifs. Le développement de l'Italie se situe en-dessous de son budget en ce début d'année. En revanche, quelques améliorations sont notées sur la rentabilité. Se pose également la question de la valeur d'acquisition de l'entreprise et des goodwill attachés.

Les élus demandent si la crise actuelle pourrait conduire Groupama à revoir son positionnement en Chine.

La Direction explique que Groupama est présente dans des régions qui n'ont pas été impactées lourdement par l'épidémie. Le confinement a certes ralenti le développement, mais la crise ne vient pas remettre en cause l'investissement réalisé en Chine.

****

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

Point sur les conditions de reprise de l'activité sur site à l'issue du confinement lié à l'épidémie de Covid-19 :

La Direction signale que l'application web développée par G2S sera déployée chez GMA. Elle permettra de suivre l'occupation des immeubles en fonction du capacitaire, de tracer la distribution des masques mais aussi de contacter les collaborateurs qui auraient été en contact avec un salarié présentant des symptômes Covid-19. Le système enverra automatiquement une notification aux salariés concernés pour leur demander de valider leur présence sur site ainsi que la bonne réception de la dotation de masques.

Les élus supposent que cet outil entraîne des questions liées au RGPD.

La Direction explique que la finalité de l'outil n'est aucunement de pister les salariés. De plus, il s'agira d'un outil utilisé temporairement, le temps de l'épidémie. Elle suppose que la conservation des données suit les mêmes règles que celles qui prévalent pour le badgeage.

Les élus demandent s'ils pourront être destinataires de cette information afin de savoir quelles équipes ils pourront rencontrer quand ils se déplaceront sur site.

La Direction souligne qu'elle n'est pas en mesure de se positionner à ce stade car la décision doit être prise au niveau UES.

Au-delà de l'outil G2S, sera également proposée l'application mobile Welcom'Back qui permet de mettre à disposition des équipes toutes les informations utiles sur les mesures de prévention et de protection. Cette application sera téléchargeable sur un téléphone personnel comme professionnel. Outre les renvois vers les sites du gouvernement et des pouvoirs publics, l'application fournit également des informations sur toutes les mesures mises en place dans le cadre du plan de sortie du confinement (informations, photos,

tutos, FAQ). L'application propose également une rubrique Contact avec les numéros utiles à connaître par site (contacts RH, médecine du travail, assistance sociale, PC sécurité, logistique). L'application sera proposée à partir du 2 juin.

Présentation du rapport annuel pour 2019 de l'activité du service de santé au travail :

Le médecin du travail présente le rapport annuel 2019 de l'activité du service de santé au travail et ses grands indicateurs. Parmi les visites de reprise et les visites à la demande de 2019, 65 % étaient liées à des problèmes médicaux d'ordre personnel et à des demandes d'aménagement de postes, 21 % avaient pour objet une demande de télétravail pour raison médicale et 14 % concernaient des problèmes liés à la qualité de vie au travail. Parmi ces 14 % de visites liées aux risques psychosociaux, 60 % avaient un motif de surcharge de travail et 40 % étaient liées à des problèmes relationnels dans le travail.

Conformément aux dispositions prévues par le contrat Génération, les séniors peuvent solliciter une visite médicale annuelle. Peu en font la demande. Le médecin du travail préfère que les salariés sollicitent par eux-mêmes une visite à la demande plutôt que de leur imposer une visite médicale systématique.

5 inaptitudes médicales ont été prononcées en 2019 dont 3 font suite à des invalidités de catégorie 2. Plusieurs aménagements de postes ont été effectués en 2019. Toutes les demandes formulées par le médecin du travail ont été validées par la Direction.

En 2019, les infirmières se sont fortement investies dans les visites du bâtiment WP6 avec les membres de la CSSCT pour étudier l'installation des collaborateurs en provenance de Noisy-le-Grand. Des actions ont été menées pour aider les équipes sur l'ergonomie du poste de travail. Une action de sensibilisation sur les troubles musculo-squelettiques a été organisée à Campus et Astorg.

Une semaine avant le déclenchement du confinement, une action de sensibilisation avait été lancée sur la prévention des troubles auditifs. Suite à cette action, il devait être proposé des audiométries aux collaborateurs. Ces examens n'ont pas pu être organisés en avril mais pourraient être proposés en septembre.

Les élus s'interrogent sur l'actuel dimensionnement du cabinet médical.

Le Docteur FOURNIER indique qu'elle travaille à 4/5ème et consacre trois jours par semaine à Groupama (pour les sites Astorg, Campus et Puteaux) et un jour à la MSA. Deux infirmières sont également présentes. Un recrutement est en cours en vue du remplacement d'une des infirmières. En attendant que ce recrutement se réalise, il est fait appel à une infirmière intérimaire à temps complet.

Information sur la mise à jour du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnel (DUERP) de Groupama Assurances Mutuelles :

La Direction précise que le DUERP a été examiné par la CSSCT lors de sa séance du 26 mai dernier. Il sera mis en ligne sur Emeraude.

Les élus s'interrogent sur le rythme d'actualisation du DUERP.

La Direction rappelle qu'il doit être mis à jour au minimum une fois par an et actualisé autant que de besoin. Plusieurs actualisations du DUERP ont déjà été proposées au cours du mois écoulé. Il est tenu à la disposition des salariés, des représentants du personnel et de l'inspection du travail.

Présentation du Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT) :

La Direction signale que le PAPRIPACT est un document qui répertorie les actions menées ou à mener concernant la prévention des risques professionnels, l'amélioration des conditions de travail et la santé des salariés. Quelques modifications y ont été apportées par rapport à la dernière version. L'action de sensibilisation à la conduite à tenir en cas d'urgence cardiaque, programmée initialement en avril, devra être reprogrammée. Les actions d'accompagnement du Flex Office le seront également ainsi que certaines actions de formation en matière de sécurité qui n'ont pas pu avoir lieu dans le calendrier prévu. Quelques actions du PAPRIPACT sont cadrées réglementairement (points de contrôle obligatoires), d'autres ont été demandées par la CSSCT (par exemple la mesure du taux de décibels dans certains bureaux).

Présentation du rapport sur la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et sur les actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines :

La Direction signale que ce rapport fait ressortir les faits saillants de l'exercice. Il présente l'établissement, les principaux indicateurs en matière de santé et sécurité (accidents du travail, maladies professionnelles, activité des services médicaux) ainsi que l'organisation et le contenu du travail et fait ressortir les principaux moyens d'action.

Dans la suite de ce point, la Direction présente la note qui décrit le process de prise en charge en cas de suspicion de contamination d'un collaborateur. Cette note a été présentée le 20 mai à la CSSCT Centrale et le 26 mai à la CSSCT de GMA.

> ***Les élus demandent si les remarques des membres de la CSSCT et du CSE de GMA seront intégrées.***

La Direction signale que ces remarques remonteront au niveau central pour instruction. A date, elle ne peut pas dire si la note devra être générale ou si elle pourra être adaptée en fonction des périmètres.

> ***Les élus souhaitent néanmoins que soient apportées des réponses à ses remarques notamment sur le point de savoir si le cas suspect doit être accompagné par une autre personne pour aller au cabinet médical ou rentrer à son domicile ou s'il peut faire ses démarches seul et sur le point de savoir quelle solution sera mise en place pour les cas contacts dont l'activité ne serait pas télétravaillable.***

****

PRESENTATION DE L'ORGANISATION DU CERH AU SEIN DE GMA

La Direction signale que 17 entités voient leur paie gérée par les outils du CERH, soit une couverture d'environ 8 500 salariés. Le CERH produit également la paie d'autres entités du Groupe en utilisant leurs propres systèmes (par exemple Amaline). Au-delà de l'édition des bulletins de paie, les équipes CERH s'occupent également des mouvements d'entrée et de sortie dans les effectifs et de la gestion des arrêts de travail. La suppression de l'accueil téléphonique courant 2019 a conduit à faire croître le nombre de demandes dématérialisées *via* PeopleAsk. Divers travaux ont été menés pour intégrer les évolutions réglementaires (RGPD, prélèvement à la source de l'impôt). D'autres ont porté sur l'optimisation de l'organisation et la modernisation des outils et process (en particulier la mise en place de la signature électronique et le développement des selfcares).

Les élus souhaitent connaître le nombre de salariés de GMA qui continuent à recevoir leur bulletin de paie sous format papier.

La Direction répond que ce taux est de 19,6 % (255 personnes).

Le CERH se structure autour de trois départementaux principaux : la paie, la formation Groupe et le pôle Etudes et Pilotage. A fin 2019, le CERH regroupait 87 personnes (CDI et CDD). Le pôle Etudes et Pilotage regroupe 14 personnes, le pôle Formation Groupe 13 personnes et le pôle Paie 60 personnes.

Les élus constatent qu'une des optimisations mises en place par le CERH consiste à valider a posteriori (un mois après la pause) les congés pris non validés par le manager et redoutent que ce process engage la responsabilité du salarié.

La Direction rappelle qu'elle effectue des relances auprès des managers pour les enjoindre à valider les demandes de congés dans les temps. Ces retards restent rares.

PRESENTATION DU BILAN DE LA POLITIQUE RELATIVE A L'ALTERNANCE, DES CONDITIONS D'ACCUEIL DES STAGIAIRES, DU BILAN RELATIF A L'EMPLOI ET A LA SITUATION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

La Direction rappelle que l'apprentissage a connu une réforme importante en 2019 portée par la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018. La Contribution Unique Pour la Formation Professionnelle et l'Alternance (CUFPA) a été instaurée le 1er janvier 2019. La taxe d'apprentissage a été d'un montant de 679 543 euros en 2019, réparti en deux versements : 87 % fléchés vers l'OPCO et 13 % versés directement par Groupama aux écoles.

La rémunération des apprentis est calculée en fonction de leur âge et de leur niveau d'étude. Chez Groupama, c'est un pourcentage du SMF. Sur les 62 alternants présents en 2019, 39 étaient des apprentis. 35 d'entre eux préparaient un diplôme de niveau Bac+5.

La nouvelle campagne d'accueil des alternants a commencé au début du confinement. Il a donc fallu s'adapter aux conditions de crise : un logiciel a été mis en place pour recruter les apprentis à distance.

Les autres points ont été vus dans le cadre du point sur la diversité.

****

COMITE ELARGI DE LA DIVERSITE

La Direction souligne que 543 alternants ont été accueillis depuis 2011 et 62 uniquement en 2019 (soit 5 % de l'effectif). 3 alternants ont obtenu un CDI à l'issue de leur période d'alternance. 88 % préparent un diplôme de niveau Bac+5. 62 tuteurs accompagnent les alternants : ce sont des professionnels reconnus dans leurs domaines de compétences et pas uniquement des managers.

Les élus demandent si la mission de tuteur est valorisée et permet d'accéder à de nouvelles fonctions.

La Direction répond que la reconnaissance des tuteurs passe par la mission confiée car suivre la formation d'un alternant est en soi une responsabilité importante. Les tuteurs qui souhaitent s'orienter vers des fonctions managériales doivent entrer dans un parcours de mobilité : aucun parcours n'est automatique.

83 stagiaires ont été accueillis en 2019 contre 72 en 2018. 61 % étaient des stages écoles et 39 % des stages découvertes.

Concernant le handicap, le montant de la contribution versée à l'Agefiph a augmenté en 2019. 2 nouvelles déclarations ont été enregistrées en 2019 contre 7 en 2018. En 2019, GMA a employé 38 collaborateurs en situation de handicap (12 hommes et 26 femmes). 24 collaborateurs en situation de handicap ont été formés en présentiel.

Deux partenariats ont été noués avec des écoles : avec Proxité, association qui agit en créant des « binômes de parrainage » entre des jeunes motivés et des actifs dans le monde du travail (4 collaborateurs de GMA ont suivi des jeunes dans ce cadre en 2019) et avec l'ESSEC dans le cadrer de l'initiative « Expérience Projet » qui propose une problématique d'entreprise à de jeunes étudiants pour qu'ils établissent un diagnostic et fournissent des recommandations et dans le cadre de l'initiative « Going Pro » mettant en place un stage de découverte pour les étudiants de 1ère année de l'école.

Sur les 1 180 collaborateurs présents en 2019, 694 sont des femmes et 487 des hommes. Les femmes sont majoritaires en classes 3, 4, 5 et 6. 76 femmes et 57 hommes ont été recrutés en 2019. L'année passée, les femmes ont été plus nombreuses que les hommes sur les indicateurs relatifs à la mobilité interne, à la mobilité groupe et aux promotions. Elles ont été aussi plus nombreuses que les hommes au regard du nombre de démissions et de ruptures conventionnelles. L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes reste faible. Hors temps partiel thérapeutiques et médicaux, la proportion de femmes en temps partiel est nettement supérieure à celle des hommes (73 femmes et 4 hommes).

****

INFORMATION SUR LA GESTION INTERNE DU CSE

Réunion du bureau du 18 mai 2020 : Lors de cette réunion, le Bureau a évoqué le déploiement d'ECD sur les postes des salariés du CSE, le projet social et le déroulement du litige prud'hommal en cours.

Vote sur l'affectation du budget formation des élus : il est proposé qu'un budget de 23 500 euros soit consacré à la formation des élus (soit 5 000 euros pour une formation commune et une enveloppe de 500 euros par élu).

Le Comité Social et Economique rend un **avis favorable à la majorité** (12 pour, 2 contre) sur l'affectation du budget formation des élus.

Vote sur le projet social du Comité social et économique :

> ***Les membres du Bureau soulignent que l'objectif du projet social est avant tout de définir une ligne "politique" de gestion du CSE.***
>
> ***Les membres du Bureau soulignent l'urgence de réduire ce qui est considéré comme des produits au niveau du CSE, c'est-à-dire les encaissements que réalise le CSE à partir des règlements effectués par les salariés, pour ne pas devenir un Grand CSE, ce qui amènerait le CSE à désigner un commissaire aux comptes pour 3 années.***

Le projet social doit aussi permettre de réaliser des économies sur les dépenses de certaines commissions afin de pouvoir dégager une ligne budgétaire permettant d'absorber un éventuel dérapage du budget vacances (du fait de l'ouverture de "Booking") et de pérenniser la distribution de chèques cadeaux Noël.

Pour ce faire, ils proposent donc les mesures suivantes : une baisse de 10 points sur les barèmes Enfance et Sport et Culture, le plafonnement à 10 000 euros du versement aux associations. Ces mesures s'ajoutent à celles prises précédemment sur le délai de carence et à d'autres visant l'harmonisation des règles de fonctionnement.

Parallèlement, ils proposent de privilégier le paiement direct des prestataires par les salariés afin de réduire le montant des produits passant par les comptes du CSE, et cela pour ne pas dépasser le plafond de ressources de 3,2 millions d'euros venant qualifier un grand CSE.

Certains élus du CSE ne rejoignent pas ces propositions considérant qu'elles viennent pénaliser les salariés qui utilisent les prestations Enfance et Sport et Culture. Ils regrettent l'orientation qui consiste à privilégier la distribution de chèques cadeaux Noël plutôt que de laisser les salariés libres de leurs dépenses Sport et Culture, avec le système de subventionnement actuel. Une alternative aurait été de revenir sur le vol long courrier, qui ne bénéficie qu'à une poignée de salariés.

Les membres du Bureau soulignent que les plafonds Sport et Culture restent inchangés dans ces propositions. Par ailleurs, le subventionnement des activités restera très attractif même avec une baisse du barème de 10 points. Ils ajoutent que le vol long courrier pourrait être remis en cause si ces mesures sont insuffisantes pour dégager une ligne budgétaire, il ne pourrait être proposé qu'une année sur deux. Enfin, l'accent mis sur la distribution de chèques cadeaux Noël répond à la demande des salariés eux-mêmes.

Certains élus estiment qu'il n'est pas urgent de voter immédiatement ce projet important et proposent que le vote intervienne lors de la prochaine séance afin de leur laisser le temps d'étudier le projet et de consulter les salariés.

Considérant que la commission budget a été consultée et associée à l'élaboration de ce projet et qu'un temps suffisant a été laissé au débat, les membres du Bureau rejettent cette demande et proposent de procéder au vote. Ils rappellent également que la procédure d'information-consultation en deux temps ne vaut que pour les consultations de la Direction et non pour les décisions du CSE.

Le Comité Social et Economique rend un avis **favorable** sur le projet social. 2 élus ne participant pas au vote.

<u>Vote sur l'annulation de la sortie au parc Astérix du 8 juillet 2020</u>

Le Comité Social et Economique rend un avis **favorable à l'unanimité** à l'annulation de la sortie au Parc Astérix le 8 juillet 2020.

****

EMPLOI ET TEMPS DE TRAVAIL

1 208 CDI sont comptabilisés à fin avril 2020. 49 sorties sont attendues ainsi que 32 entrées d'ici fin 2020. 65 DAR sont ouvertes, ce qui porterait l'effectif à 1 246 CDI, soit un dépassement de + 18 CDI par rapport à la cible.

****

TRAVAUX DES COMMISSIONS ET DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

- Compte rendu du CSEC du 14 mai 2020 : La réunion a porté sur le plan de sortie du confinement.