FLASH

REUNION DU CSE DU 29 juin 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 économique des 27 avril, 29 mai 2020 et des CSE extraordinaires des 16 avril, 4 mai, 7 mai et 13 mai 2020 (sous réserve d'une relecture préalable par l'ensemble des participants)**
- **Information sur la marche générale de l'Entreprise**
- **Information consultation du CSE sur la mise à jour du règlement intérieur de GMA – 1ère réunion**
- **Point relatif à la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail**
- **Retour d'expérience sur la mise en œuvre de l'ECD à GMA**
- **Dans le cadre de l'information consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et de l'emploi – Présentation du projet de rapport sur l'emploi pour 2019 à GMA et présentation de la politique relative à l'égalité professionnelle femmes/hommes**
- **Information-consultation du CSE sur "les ponts" pour la période de travail : 1er janvier au 31 décembre 2021 – recueil d'avis**
- **Information sur la gestion interne du CSE**
- **Emploi et temps de travail**
- **Travaux des commissions et des Instances Représentatives du Personnel**

Etaient présents :

La Direction

Mme SANGLIER
Mme NOLET
M. HEYRIES
Mme PIAZZA
Mme REGIBIER
M. BOLELLI
M. FRANÇOIS
Mme BOHIC

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	Présente
	Joubert	Jacques	CFE-CGC	Présent
	Bourdet	Nathalie	CFE-CGC	Présente
	Consentino	Rosario	CFE-CGC	Présent
	Bonnaud	Sylvie	CFE-CGC	Présente
	Andlauer	Stéphane	CFE-CGC	Présent
	Cuvelier	Bénédicte	CFE-CGC	Présente
	Cauzard	Carole	CGT	Présente
	Le Du	Michel	CGT	Présent
	Talbot	Renée-Lise	CGT	Remplacée par Philippe Delahais - Présent
	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 ORDINAIRES DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE DES 27 AVRIL ET 29 MAI 2020 ET DES CSE EXTRAORDINAIRES DES 16 AVRIL, 4 MAI, 7 MAI ET 13 MAI 2020 (SOUS RESERVE D'UNE RELECTURE PREALABLE PAR L'ENSEMBLE DES PARTICIPANTS)

Le procès-verbal de la réunion extraordinaire du CSE du 16 avril 2020 est approuvé à l'unanimité.

Le procès-verbal de la réunion ordinaire du CSE du 27 avril 2020 est approuvé à l'unanimité.

Le procès-verbal de la réunion extraordinaire du CSE du 4 mai 2020 est approuvé à l'unanimité.

L'approbation du procès-verbal de la réunion extraordinaire du CSE du 7 mai 2020 est reportée.

L'approbation du procès-verbal de la réunion extraordinaire du CSE du 13 mai 2020 est reportée.

L'approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du CSE du 29 mai 2020 est reportée.

****

INFORMATION SUR LA MARCHE GENERALE DE L'ENTREPRISE

Le premier sujet qu'aborde la Direction concerne le communiqué publié quelques semaines auparavant annonçant la signature des contrats relatifs à la construction de l'immeuble The Link à La Défense. L'Entreprise a ainsi résolu l'ensemble des sujets juridiques, économiques et financiers qui se posaient entre Total, qui s'engage par bail à payer certains loyers pour occuper l'immeuble, Vinci, société de construction, qui s'est engagée à respecter prix et délais, et Groupama. Les différents acteurs sont par conséquent désormais engagés juridiquement et financièrement. La Direction y voit un excellent point. Jusqu'à présent, en effet, l'actif restait improductif. Groupama restait simplement propriétaire du terrain. Aujourd'hui, la marge de sortie est sécurisée, puisque les coûts de construction et le loyer sont eux-mêmes sécurisés. Le seul grand sujet qui reste ouvert porte sur la question de savoir si l'Entreprise demeurera ou non propriétaire sur le long terme de la totalité de l'immeuble. Dans la politique de risque, il existe en effet un risque de concentration. La question reste par conséquent à résoudre, sans pour autant freiner le projet.

Une question peut en outre se poser, relative au télétravail. La réponse appartient à Total quant à sa façon de s'organiser. Au-delà, la Direction invite à la prudence quant au prix au m^2 des immeubles de bureau en Ile-de-France. Des chefs d'entreprise ne voient pas un avenir entièrement lié au télétravail. Les collectifs de travail nécessitent en effet du présentiel. La Direction a la conviction que l'avenir se construira par conséquent aussi en présentiel.

Le deuxième sujet a trait à l'étonnant rebond des marchés actions constaté depuis deux mois. Après la crise de mars 2020, le rebond est réel. Même si le niveau reste inférieur à celui de début d'année 2020, les deux tiers de la baisse ont été rattrapés. Les moins-values latentes dans le Groupe ont ainsi diminué. Le risque d'enregistrer des pertes financières en fin d'année 2020 a par conséquent décru. En revanche, les taux d'intérêt demeurent extrêmement bas, pesant sur la solvabilité du Groupe. En fin d'année 2019, elle était de 178 %. Au pire de la crise des marchés actions, elle était autour de 145 %. Aujourd'hui, elle est évaluée entre 155 et 160 %, soit une vingtaine de points sous la clôture annuelle 2019, en lien avec la baisse des taux sans risque. Le niveau de solvabilité démontre néanmoins la solidité du Groupe. Le taux de 160 % est en effet favorable, compte tenu du contexte.

Le troisième sujet a trait aux pertes d'exploitation. Devant la grande confusion qui existait sur le marché et les engagements des assureurs dans la couverture des pertes d'exploitation des restaurateurs notamment, l'ACPR a réalisé une enquête sur les contrats et les garanties couvertes. Elle a communiqué la semaine précédente sur le sujet. En l'occurrence, la moitié des entreprises françaises sont assurées contre la perte d'exploitation. Pour cette moitié, dans 94 % des cas, la fermeture administrative liée à une pandémie n'est pas couverte. Sur les 6 % restants, le risque est couvert dans 2 % des cas. Pour les 4 % restants, la situation est incertaine. En tout état de cause, la situation est claire sur le plan juridique : l'essentiel des restaurateurs n'est pas couvert. La Direction précise que Groupama s'inscrit dans la proportion du marché. Elle ajoute également qu'en cas d'incertitude juridique, le doute bénéficie à l'assuré. S'agissant des estimations, elle évoque un ordre de grandeur d'environ 60 millions d'euros pour les deux caisses régionales concernées, avant intervention éventuelle du réassureur externe. L'intervention du réassureur externe n'est cependant pas certaine à ce jour. Enfin, la Direction précise que les caisses régionales n'assument pas seules le risque. Les caisses régionales sont en effet couvertes par le RGR.

****

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

La Direction rappelle que le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe les règles relatives à la santé, à la sécurité et à la discipline au sein de l'entreprise. La charte éthique et le code de conduite sont considérés par la loi comme des adjonctions au règlement intérieur, car assimilés à un document portant prescriptions générales et permanentes dans les matières ressortant du règlement intérieur.

Dans le cadre des échanges du groupe avec les autorités de contrôle, notamment l'AFA (Agence française anticorruption), et au regard des codes de conduite applicables dans les grandes entreprises, une mise à jour du code de conduite a été rendue nécessaire. Des illustrations relatives aux comportements proscrits sur divers sujets (corruption, trafic d'influence, fraude, etc.) ont donc été intégrées. De plus, l'actualisation du code de conduite vise à couvrir le champ de toutes les alertes, anonymes ou identifiées.

Les modifications apportées au code de conduite consistent en l'ajout d'illustrations relatives :

- aux situations identifiées comme étant potentiellement à risque dans la cartographie des risques de l'entreprise, dans le cadre de la lutte contre la corruption et le trafic d'influence ;

- aux mesures de prévention des risques de corruption dans le cadre des relations avec les fournisseurs ;
- aux situations qui peuvent présenter des conflits d'intérêts ;
- aux mesures de prévention des risques de corruption dans le cadre des relations entretenues entre les collaborateurs et les clients ;
- aux mesures de prévention des risques de corruption dans le cadre du recrutement de collaborateurs ;
- au refus de l'octroi de cadeaux et avantages en nature ;
- à la préservation de la neutralité du groupe dans le cadre des engagements personnels.

L'annexe au code de conduite relative aux modalités et processus du droit d'alerte éthique a également été modifiée afin d'y intégrer le traitement des alertes dont l'auteur a souhaité rester anonyme. Ces modifications sont précisées dans le projet de règlement intérieur, adressé aux membres du CSE.

****

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

Après avoir écouté les interventions des pouvoirs publics et reçu le protocole national de sortie de confinement destiné aux entreprises et aux acteurs du monde économique, la Direction en a tiré comme conséquences que ses méthodes de sortie de confinement étaient valides : retour au fil du temps de la présence physique dans l'Entreprise, retour progressif dans les bureaux (en partant d'un taux de présence d'environ 25 % chez Groupama Assurances Mutuelles), etc. Aujourd'hui, Groupama s'inscrit ainsi dans une phase de normalisation progressive (50% prévu en juillet). Désormais, les pouvoirs publics, pour les personnes qui ne sont pas fragiles, ne demandent plus de privilégier absolument le télétravail. En revanche, il est demandé un retour progressif vers une organisation du travail classique en respectant à tout moment les règles d'hygiène et de distanciation physique. Les flux doivent ainsi par exemple être organisés. Les normes de densité dans les immeubles doivent être respectées pour être en conformité avec les attentes des pouvoirs publics.

En tout état de cause, le rôle de l'Entreprise n'est pas d'interpréter l'état sanitaire du pays. Le choix de l'Entreprise a toujours été d'écouter les pouvoirs publics et d'appliquer strictement les demandes en prenant des marges de sécurité. Aujourd'hui, l'organisation matérielle chez Groupama Assurances Mutuelles se fondera ainsi sur la poursuite de la trajectoire prévue. En conséquence, l'intensification du retour physique progressif au bureau se poursuivra. La densité sera contrôlée sur la base des règles diffusées par les pouvoirs publics. Les cas suspects seront suivis. Les personnes qui pourront avoir croisé les cas suspects seront également suivies. L'Entreprise continuera en outre de privilégier le télétravail pour les personnes fragiles. Pour les personnes non considérées comme fragiles, la Direction écoute également les pouvoirs publics, qui affirment que le télétravail n'est plus la norme.

Le Comité Social et Economique rend un avis favorable à la majorité sur les actions de prévention en matière de santé et de sécurité et les conditions de travail, dans le cadre de l'information-consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et de l'emploi.

****

RETOUR D'EXPERIENCE SUR LA MISE EN ŒUVRE DE L'ECD A GMA

La Direction confirme que la migration a été maintenue durant le confinement. Elle juge la décision pertinente, puisque la migration technique a réussi, sans difficulté majeure. L'ensemble des boîtes aux lettres ont effectivement été migrées correctement. En revanche, il a été nécessaire de suspendre un certain nombre d'autres opérations prévues, par exemple la migration vers Windows 10 de plusieurs postes et la migration des archives locales sur serveur, compte tenu des problématiques sous-jacentes à l'ECD. La Direction précise qu'à ce jour, le programme est en cours de nouvelle planification pour reprendre ces opérations chez Groupama Assurances Mutuelles. Aucune date précise n'a été définie à ce jour. Les opérations devraient néanmoins pouvoir reprendre prochainement. Les élus en seront évidemment informés.

En termes d'accompagnement au changement, la Direction souligne le rôle des ambassadeurs, en particulier pour des opérations à distance susceptibles de susciter les interrogations chez les utilisateurs. Un certain nombre de dispositifs ont été mis en place, avec un certain nombre de numéros de téléphone dédiés pour les collaborateurs et des numéros dédiés pour les assistantes. De leur côté, les formations ont été réalisées de façon virtuelle, compte tenu du confinement. Evidemment, dans ce type d'opération, des difficultés sont susceptibles de survenir. Tel a été le cas. Ces difficultés ont cependant été progressivement traitées. Aujourd'hui, il est possible de considérer que les situations ont été réglées.

S'agissant de la prise en main des nouveaux outils, Teams a rencontré un vif succès. La Direction argue du fait que l'utilisation de cet outil est intuitive en premier niveau. Les utilisateurs ont pu rapidement travailler avec cet outil. La Direction cite également l'outil Outlook et l'outil Office, utilisés efficacement par les collaborateurs. En revanche, la marche était plus importante pour s'approprier des outils plus neufs, nécessitant un changement en termes d'usage. La Direction cite en particulier SharePoint. L'Entreprise poursuit l'appropriation, en organisant une information à destination des ambassadeurs, avant une diffusion plus large.

La Direction rappelle également que le dispositif pour accompagner les collaborateurs était large. Outre les ambassadeurs, elle cite le site dédié « ECD pour tous », l'outil Mon université et les classes virtuelles. En termes de support utilisateurs, les ambassadeurs ont été des relais d'information et d'accompagnement pour aider les collaborateurs. La Direction a continué à dialoguer avec eux pour transmettre les informations aux salariés. De son côté, la communauté Yammer pour le support fonctionnel et l'entraide était accessible à l'ensemble des entreprises migrées. G2S possédait déjà cette expérience de réseau et de partage. Chez Groupama Assurances Mutuelles, la prise en main a été plus lente, les utilisateurs étant moins habitués. Enfin, la Direction mentionne l'assistance technique à distance, qui devait initialement s'opérer en présentiel. L'assistante technique a ainsi été modifiée pour être effectuée par téléphone, en venant s'ajouter au support déjà existant avec le 14, dédié uniquement aux incidents importants.

Elle propose à présent un focus sur l'accompagnement du changement. Elle mentionne le recours aux différents services présentés dans les diapositives précédentes. Les formations en e-learning, en particulier, étaient accessibles par le biais de Mon université. Un certain nombre d'utilisateurs ont achevé les formations mises à disposition. La formation de prise en main d'ECD et concernant les essentiels d'Outlook a été suivie par 186 personnes. Ensuite, les formations en e-learning sur One Drive et Teams ont été particulièrement suivies. La Direction évoque en outre la prise en main des outils avec une version online. Ces formations ont été très suivies, du fait du confinement. Les personnes se connectaient en effet depuis leur domicile en version Outlook online.

Seulement 10 % des utilisateurs chez Groupama Assurances Mutuelles ont eu recours, en outre, à l'assistance téléphonique. Le besoin ne semblait donc pas significatif. Le relais des ambassadeurs semble avoir tenu sa place pour répondre aux premières interrogations des collaborateurs. Les résultats de l'enquête montreront que les collaborateurs de Groupama Assurances Mutuelles ont été majoritairement satisfaits de la migration. Ils ont particulièrement apprécié les outils proposés.

****

DANS LE CADRE DE L'INFORMATION CONSULTATION SUR LA POLITIQUE SOCIALE DE L'ENTREPRISE, LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE L'EMPLOI – PRESENTATION DU PROJET DE RAPPORT SUR L'EMPLOI POUR 2019 A GMA ET PRESENTATION DE LA POLITIQUE RELATIVE A L'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES

La Direction indique que la structure des effectifs en 2019 est restée comparable à celle des années précédentes. Elle mentionne 1181 CDI. Le nombre de CDI est ainsi resté similaire à ceux des années 2017 et 2018. Les collaborateurs en CDI, de surcroît, sont majoritaires, à 92 %. En outre, les femmes sont plus nombreuses que les hommes chez Groupama Assurances Mutuelles (59 % contre 41 %). Au niveau des statuts, les cadres sont majoritaires. Les chiffres sont plus élevés que la moyenne de la branche. Cette situation s'explique notamment par les missions assurées par Groupama Assurances Mutuelles au niveau du Groupe et du pilotage. L'âge moyen et l'ancienneté moyenne sont en baisse (respectivement de 47,3 ans en 2019 contre 48 ans et 48,5 ans les années précédentes et de 17,1 ans en 2019). La Direction invoque des départs à la retraite réguliers et le recrutement de nouveaux collaborateurs. S'agissant de la structuration des effectifs en termes de métiers, la famille de métiers Gestion, risque et pilotage demeure la plus importante, du fait également des missions assurées par Groupama Assurances Mutuelles.

Au niveau de l'analyse prospective de l'emploi, 30 % de l'effectif aujourd'hui est âgé de plus de 55 ans. L'âge moyen le plus élevé se situe en classe 2. La Direction explique cette situation cependant par le faible nombre de collaborateurs présents dans cette classe. L'âge moyen le moins élevé concerne la classe 5 (43 ans). Les classes 5 et 6, qui sont les plus représentées chez Groupama Assurances Mutuelles, enregistrent quant à elles une légère diminution de l'âge moyen. Cette diminution s'explique par le fait que Groupama Assurances Mutuelles recrute majoritairement en classe 5 et en classe 6.

Par le passé, en outre, les collaborateurs en classe 5 étaient plus nombreux que ceux en classe 6 chez Groupama Assurances Mutuelles. La tendance s'est inversée en 2018. Cette inversion se confirme en 2019, avec 356 personnes de classe 5 contre 360 personnes de classe 6.

La tranche d'âge la plus représentée aujourd'hui chez Groupama Assurances Mutuelles concerne les 50 à 59 ans. Viennent ensuite les 40 à 49 ans, puis les 30 à 39 ans. L'ancienneté est en légère diminution, en lien avec les recrutements récents réalisés par l'Entreprise. Enfin, comme les années précédentes, chez Groupama Assurances Mutuelles, les femmes sont plus représentées dans les familles du secrétariat, de l'assistanat et des ressources humaines. Elles sont moins représentées dans les fonctions commerciales et dans les fonctions relatives aux moyens généraux et à la logistique.

Concernant la retraite, le rapport reprend classiquement la législation qui existe en la matière. Quelques années auparavant, les éléments relatifs à la complémentaire retraite avaient été également ajoutés, avec potentiellement un décalage de l'âge de départ à 63 ans. La Direction a par conséquent jugé utile aujourd'hui de proposer une projection des départs avec un âge de retraite à 62 ans et une projection des départs avec un âge de retraite à 63 ans. Elle mentionne 167 départs potentiels à 62 ans et 125 départs potentiels à 63 ans en 2020, 2021 et 2022. Aujourd'hui, cependant, 80 collaborateurs seulement se sont déclarés effectivement partant en retraite entre 2020 et 2022.

Par ailleurs, s'agissant de la présentation de la politique relative à l'égalité professionnelle femmes/hommes, la Direction indique que la commission consacrée à l'égalité professionnelle s'est réunie à deux reprises afin de préparer la consultation du CSE. La première réunion a eu lieu le 2 avril 2020 pour étudier le projet de plan d'action en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'Etablissement pour 2020. Ce projet de plan d'action a été mis à la disposition des représentants du personnel. La plupart des mesures prévues en 2019 ont été reprises dans ce plan. Il a en outre été mis à jour au regard du plan d'action de l'UES (avec l'ajout par exemple du taux de promotion vers la classe 6 parmi les indicateurs). La seconde réunion s'est déroulée quant à elle le 19 juin 2020, pour évoquer le bilan du plan d'action 2019 et les indicateurs de la BDES portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

****

INFORMATION-CONSULTATION DU CSE SUR "LES PONTS" POUR LA PERIODE DE TRAVAIL : 1ER JANVIER AU 31 DECEMBRE 2021 – RECUEIL D'AVIS

La Direction rappelle qu'il existe pour l'employeur une possibilité de fermer l'Entreprise en faisant en sorte que les collaborateurs posent des jours de congé les mêmes jours de pont. Les ponts naturels seraient le vendredi 14 mai 2021 (en lien avec le jeudi de l'Ascension férié) et le vendredi 12 novembre 2021 (en lien avec le 11 novembre férié).

> ***Le Comité Social et Economique rend un avis favorable à la majorité sur le projet de ponts (vendredi 14 mai et vendredi 12 novembre) pour 2021.***

****

INFORMATION SUR LA GESTION INTERNE DU CSE

Lors de sa réunion du 22 juin 2020, le bureau s'est en premier lieu interrogé sur la possibilité d'avoir recours au prestataire Vaziva pour mettre en place un dispositif de carte bancaire pour verser les chèques cadeau, les chèques vacances, etc. La carte aurait été utilisable en ligne. Néanmoins, les trésorières ont jugé les frais exagérément élevés (de l'ordre de 11 000 euros). Le bureau a par conséquent décidé d'attendre une évolution éventuelle dans ce sens des prestations des prestataires actuels.

Le retour sur site progressif des salariés du CSE est prévu prochainement sur la base du volontariat. En revanche, les permanences ne reprendront pas avant le mois de septembre 2020. D'une façon identique, les cours collectifs de sport ne reprendront pas dans l'immédiat. La commission Sport examinera prochainement le sujet.

****

EMPLOI ET TEMPS DE TRAVAIL

La Direction mentionne 1 208 CDI à fin mai 2020. 52 sorties sont attendues avant le 31 décembre 2020. 39 personnes rejoindront en outre les effectifs de Groupama Assurances Mutuelles avant la fin de l'année 2020. Une cinquantaine de postes sont ainsi ouverts. Par ailleurs, La Direction évoque 92 CDD. Un certain nombre de CDD ont été reconduits durant la période de confinement. En revanche, aucun recrutement de CDD n'a eu lieu, en l'absence de demande spécifique.

De son côté, la campagne des alternants progresse favorablement. La plateforme de recrutement à distance a été extrêmement efficace. Le recrutement des alternants a pu en effet s'accélérer de ce fait par rapport à 2019. A cette période de l'année, en 2019, la moitié des recrutements restait à gérer, contre une quinzaine seulement cette année.

La Direction mentionne en outre une vingtaine de postes ouverts à la DASG et à la direction financière. Dans ces deux directions, les volumétries sont importantes. A la direction financière, en particulier, la cible demeure relativement éloignée. A la DASG, en revanche, même en l'absence d'une vingtaine de recrutements, la cible est proche, en lien avec le fait que des personnels d'Amaline ont rejoint Groupama Assurances Mutuelles. En revanche, la Direction signale que le confinement n'a pas freiné la « chasse » aux profils, qui s'est poursuivie à distance. Un certain nombre de collaborateurs ont ainsi été contactés.

Le Comité Social et Economique rend un avis favorable à la majorité sur le projet du dimanche 13 septembre 2020 de deux salariés (MM. CHEVANNE et BARBOT) de la direction Projet, Outils et Métier - domaine sinistre.

****

TRAVAUX DES COMMISSIONS ET DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

- Compte-rendu de la commission logement du 4 juin 2020 : La commission logement a été l'occasion d'un bilan sur l'affectation de la participation et les efforts de construction en 2019.

- Compte-rendu de la négociation UES du 8 juin 2020 et du 17 juin 2020 : Les réunions ont porté sur les droits d'expression des salariés.

- Compte-rendu du CSEC du 10 juin 2020 : L'ordre du jour du CSEC portait sur l'ECD et la Covid-19.

- Compte-rendu de la commission égalité professionnelle du 19 juin 2020 : La commission a examiné le bilan du plan d'action 2019 et les indicateurs de la BDES portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes.