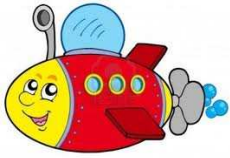


L'ESSENTIEL DU COMITE D'ETABLISSEMENT DU 25/10/2012



*Dans l'attente de son entrée en fonction, Monsieur Philippe **SORRET** travaillera vraisemblablement en « sous marin » jusqu'au 19 novembre 2012, la présidence du CE reste donc assurée par Madame Valérie **LEGRAIN**, assistée de Mme **ASSOULINE** et **MALAVASI**, de MM. **PIERRON**, **MERLUS** et **BRUNET**.*

BAROMETRE GROUPE 2012 : RESULTATS DE GG VIE

Ainsi que vous le savez, une enquête réalisée en 2012 a été menée du 02 au 27 avril auprès de l'ensemble des 35 672 collaborateurs du Groupe. Les questions posées sont identiques à celles du « Baromètre 2010 » et permettent de constater l'évolution de l'opinion des salariés et d'estimer ainsi la pertinence des mesures prises pour améliorer les résultats.

En 2010 lors du second Baromètre, la société GG Vie venait de voir le jour et le résultat de notre établissement ne pouvait être comparé à celui de 2008. C'est aujourd'hui possible avec l'édition 2012, et les résultats, pour affligeants qu'ils sont, ne constituent pas une surprise pour une organisation syndicale proche des salariés. Ils reflètent clairement l'état d'esprit qui règne dans notre société !



Le premier constat, pour la CFE-CGC, est celui d'une forte baisse de la participation. Malgré les nombreux rappels qui ont émaillés la période d'enquête, 39% des salariés n'ont pas souhaité s'y soumettre. Selon nous, ce refus de s'exprimer témoigne d'un réel malaise et signifie vraisemblablement : « Vous ne nous consultez jamais avant de bouleverser nos organisations de travail, depuis notre transfert dans GG Vie, pourquoi donnerions nous notre avis dans le Baromètre ? ».

Parmi les 61% de salariés qui ont répondu et pour ce qui concerne la vision de l'entreprise, la CFE-CGC relève que :

- 81% ne sont pas confiants dans l'avenir de notre établissement (48% en 2010) et 62% ne sont pas plus confiants dans l'avenir du Groupe.
- 74% pensent que la situation de Groupama Gan Vie se dégrade.
- 67% des salariés ne se sentent pas en adéquation avec la culture et les valeurs et les principes d'action de l'entreprise
- Pour être plus précis, moins de 5% des salariés pensent que la solidarité, la convivialité et le respect des individus sont des valeurs de GG Vie. En revanche, la majorité des salariés qualifie Groupama Gan Vie de hiérarchique, exigeante et réclamant toujours plus de performances.
- 41% des salariés GG Vie déplorent également une prise en compte insuffisante des attentes client alors qu'ils n'étaient que 36% en 2010
- 62% pensent que la clarté de l'organisation interne doit devenir une priorité.

Au plan plus personnel :

- 77% des salariés GG Vie ne sont pas satisfaits de leur rémunération au lieu de 71% en 2010
- 78% pensent que GG Vie ne leur offre pas ou peu de perspective d'évolution de carrière ; ils n'étaient que 69% en 2010.
- 77% pensent que leur performance n'est pas reconnue comme elle le devrait.
- suite à la spécialisation des activités et avec 2 ans de recul, 54% des salariés GG Vie sont satisfaits de leur travail contre 60% en 2010 et nettement en deçà de l'UES et du Groupe (- 5 à - 12%)
- 61% des salariés GG Vie se considèrent mal informés de la stratégie et des grands projets de l'entreprise. soit un déficit de : 15 à 18% par rapport à 2010
- 85% d'entre eux déclarent avoir des objectifs clairs mais 48% seulement (en baisse de 8%) considèrent qu'ils sont motivants.
- 45% des salariés GG Vie attendent une plus grande responsabilisation des collaborateurs

La CFE-CGC constate avec un certain soulagement que le management de proximité n'est pas mis en cause par les salariés qui considèrent :

- à 59% que leur responsable direct favorise le développement de leurs compétences,
- à 64% qu'il apporte le soutien nécessaire pour réussir dans leur poste,
- à 62% qu'il donne un retour régulier sur leur travail.

La direction, ébranlée dans ses certitudes par ce douloureux sondage n'en croit pas ses yeux et préfère s'en remettre à ses oreilles. C'est pourquoi elle a décidé d'organiser 6 forums sur 3 jours sur les principaux sites géographiques (Bordeaux, Paris & Lille) à partir de la mi-novembre 2012.

Le but de ces forums est d'échanger de vive voix avec cadres et non cadres sur les résultats de ce baromètre 2012 pour entendre leurs principales conclusions sur le baromètre, leurs attentes et besoins. Avant la fin de l'année 2012 la Direction procédera à la restitution/présentation des axes de travail retenus et pistes d'actions prioritaires à l'issue notamment des forums.

Pour la CFE-CGC Les résultats du baromètre sont suffisamment clairs et éloquents pour mettre en œuvre les axes de travail permettant d'améliorer la situation mais il n'y a pas plus sourd que celui qui ne veut pas entendre.



La Direction va néanmoins instituer un « Thermomètre » du Baromètre en vue de faire baisser la fièvre du grand corps malade qu'est GG Vie. Elle espère sans doute que l'auto censure des salariés lors des forums lui permettra de forger une image de GG Vie, moins consternante que celle reflétée par le baromètre et de communiquer sur des bases plus conformes à ses attentes. A vous de vous exprimer...

INFORMATION SUR LA MARCHE DE L'ENTREPRISE

MARCHE DES AFFAIRES

Point présenté par Guillaume PIERRON

Pour ce qui concerne le marché, à fin août 2012, les primes cumulées (75,8 milliards d'euros) sont en baisse de 15% par rapport à 2011. Cette contraction concerne principalement les contrats individuels (-17%) alors que les contrats collectifs sont en progression (+5%).

La baisse des primes impacte à la fois les réseaux d'assurances (-12%) et les réseaux de bancassurance (-16%).

La part des supports en unités de compte pour 13% du cumul des primes à fin août 2012 contre 14% à la fin de l'année 2011.

La collecte nette (cotisations - prestations), est négative en cumul à fin août 2012 (-5,0 Mrds d'€) alors qu'elle était positive à fin 08/2011 (+18,2 Mrds d'euros).

Activité Groupama Gan Vie :

Le chiffre d'affaires de 2923 M€ à fin août 2012, est en baisse de 17,5% par rapport à août 2011.

La tendance globale résulte d'évolutions contrastées :

- la partie Individuelles est en forte baisse (-25,6%) pour un C.A. de 1916 M€ (66% du total),
- la partie Collectives affiche une hausse de 3,9% pour un C.A. de 1007 M€ (34% du total).

L'épargne/retraite représente 62% du chiffre d'affaires total de GG Vie

L'activité d'assurances individuelles de Groupama Gan Vie présente une baisse de 26% des primes individuelles entre août 2011 et 2012 avec toutefois des écarts importants d'un réseau de distribution à l'autre :

- -36% au titre du réseau Groupama,
- -28% pour Gan Patrimoine,
- 14% pour Gan Assurances,
- stable pour Gan Prévoyance.

A fin août 2012, la part du chiffre d'affaires en UC dans le total Épargne/Retraite s'établit à 12,6%, en recul de 0,4 point par rapport à l'an dernier.

Transferts Fourgous à fin août 2012 :

NDLR : Pour ceux qui ignorent le métier de l'épargne/retraite, il s'agit de transformer des contrats exclusivement exprimé en € par des contrats dont l'épargne est assise pour partie (20% au minimum) sur des fonds en Unités de compte (U.C) tout en conservant la date d'effet initiale du contrat (intérêt fiscal pour le client). La valeur des UC n'est pas garantie pour le client au contraire de l'évolution d'un capital en € et de ce fait la souscription en UC est moins gourmande en fonds propres...D'où l'intérêt pour GG Vie de transférer un maximum des provisions

mathématiques vers ces UC.

A fin août 2012, 14 324 transferts Fourgous ont été réalisés au titre de Groupama Gan Vie pour un total de 658,6 M€ de PM transférées dont 30,8% en UC alors que la profession enregistrait en 2011 un taux d'UC de 24% pour ces transferts.

Les 658M€ sont répartis en 400 M€ pour le réseau Groupama, 250M€ pour le réseau Gan patrimoine et 8 M€ pour le réseau Gan assurances

A noter : Bien que personne ne travaille pour la gloire, le réseau de Gan Assurances ne percevait aucune rémunération pour mener à bien cette campagne de transformation !

La collecte nette est en très forte chute par rapport à 2011 (-1 193,9 M€) et s'établit à **-764,1 M€**.

Tous les réseaux sont en collecte nette négative exception faite de Gan Prévoyance.

Cette situation s'explique par la diminution du chiffre d'affaires (-650,0 M€) et par la hausse des prestations (+543,9 M€) dans les mêmes proportions. (la même tendance s'observe dans le reste du marché).

L'activité d'assurances collectives de Groupama Gan Vie présente une hausse de 3,9% :

- les primes en Retraite Collective y compris Groupe Vie (163 M€) sont en baisse de 25,3%.
- la collecte en Prévoyance Collective (429 M€) progresse de 13,2%.
- la Santé (415 M€) est en hausse de 10,4%

La situation actuelle de décollecte n'inquiète pas outre mesure la Direction car elle profite à GG Vie en raison de la conjoncture :

- *Moins de souscription cela signifie moins de frais de commissionnement,*
- *La hausse des rachats est financée par les importantes liquidités (dont nous disposons après les différentes cessions) et dont les options de placement sont limitées par l'état du marché obligataire et la faible rémunération monétaire.*

La décollecte qui résulte de la conjonction des deux premiers phénomènes diminue les besoins de fonds propres et améliore mécaniquement notre marge de solvabilité.

Les redressements tarifaires des collectives à Gan Eurocourtage et la campagne de résiliation des assurances collectives standard à Gan Assurances devraient concourir également à redresser les comptes de GG Vie.

Ces dernières mesures sont saluées sans réserve par la CFDT alors qu'elles inquiètent la CFE-CGC et la CGT par la brutalité de leur mise en œuvre. Les réseaux Gan Eurocourtage et Gan Assurance craignent des réactions épidermiques des courtiers avec un déport de la clientèle vers la concurrence et la baisse brutale de chiffre d'affaires qui en résulterait.

Les représentants de la Direction reconnaissent bien un risque de démotivation des réseaux mais sur lequel il n'y a pas lieu de s'appesantir, les sociétés de distribution disposant de leurs propres instances pour en discuter !!!

POINT DE SITUATION SUR LES INDICATEURS D'ACTIVITE AU 30 /09/2012



La Direction des opérations et moyens se félicite que tous les indicateurs soient en adéquation avec les objectifs de la charte tout en précisant que cette situation intervient dans un contexte de réduction des flux et postérieurement aux opérations de résorption des stocks réalisées à l'aide d'un effectif de CDD de surcroît.

Nous sommes satisfaits de la démonstration réalisée par notre Direction elle-même qui donne corps à l'hypothèse que nous défendons depuis des mois : Quand l'effectif est adapté à la charge de travail, la situation s'améliore...

Nous pouvons regretter que cette adéquation se mette en place par la réduction du volume des affaires mais la démonstration n'en reste pas moins limpide.

Rappelons toutefois qu'un effectif CDD permanent nous est nécessaire pour mener nos tâches à bien. Ainsi, au 31/08/2012 hors CDD d'été, 95 CDD épaulaient les 748 CDI de la Direction des Opérations, soit plus de 11%.

Enfin, la Directrice de la DOM a profité de ce point pour nous informer que les objectifs « quantitatifs » étant désormais régulièrement atteints pour satisfaire à la charte de service qui nous lie aux sociétés distributrice, elle allait pouvoir se consacrer à l'amélioration de la qualité.

Pour mémoire : , 41% des salariés GG Vie déplorent une prise en compte insuffisante des attentes client selon le baromètre.

La Directrice de la DOM s'attaque donc à un chantier d'envergure dont on elle devra passer le relais fin décembre (suite à sa nouvelle affectation). Ses successeurs auront fort à faire pour mener à bien cette ambition tout en maintenant l'effectif tel qu'il est aujourd'hui.

INFORMATION SUR LES NOUVELLES MODALITES DE GESTION DES CONTRATS EPARGNE/RETRAITE DU PERSONNEL ET DES CLIENTS DU « COMPTE SIEGE » DE GAN PATRIMOINE

La Responsable de la DOM nous dresse l'état des lieux suivant :

Avant le 17 septembre 2012 :

- Les contrats d'épargne et de retraite gérés dans Rivage des collaborateurs GGvie, Gan Assurances, Gan Patrimoine et Gan Prévoyance et des Caisses Régionales étaient gérés par la plateforme VIP (Lille) du pôle Épargne/Retraite.
- Les contrats gérés dans les autres BO étaient quant à eux, gérés dans les différents services du Pôle (sans notion de confidentialité) en fonction de l'acte de gestion souhaité.

Ce n'est que partiellement exact puisque les contrats gérés dans l'ancien BO de Gan Patrimoine étaient également gérés par la plate forme.

Depuis le 17 septembre 2012 :

La distinction de traitement en fonction du back office a été supprimée et l'activité de gestion des contrats collaborateurs et « compte siège » a été transférée auprès des autres services du pôle E/R selon les modalités suivantes :

- Maintien d'un point de contact mail unique et dédié : la boîte mail « Affaires directes »,
- Maintien de l'identification (via la GRC et les back offices) des clients collaborateurs par rapport aux autres clients,
- Maintien des règles actuelles de cloisonnement GRC pour les utilisateurs des réseaux,
- Transfert du point d'entrée du courrier de Lille à Michelet (dans l'attente du passage à la GED),
- Traitement des dossiers par les collaborateurs dédiés et habilités des services du pôle Épargne/Retraite en fonction de la nature de la demande (émission, gestion, prestations).

Conséquences de ces nouvelles modalités pour les clients :

- pas d'impact sur les points d'entrée : même adresse mail et de courrier. Le service VIP continue de réceptionner les pièces et de les transférer,
- le personnel et les clients du compte siège continueront d'être reçus s'ils le souhaitent par le service privilège mais celui-ci ne traitera plus en direct leurs demandes (il les transférera vers les services compétents),
- la confidentialité des traitements est maintenue,
- le nombre de collaborateurs dédiés à ce type de traitement est limité dans chaque service.

Lorsque nous nous sommes enquis des modalités applicables en cas de versement complémentaires ou de souscription (qui remet les documents ? qui réalise le bilan patrimonial ? qui valide l'identité ? etc..) dans cette nouvelle configuration, nous n'avons pas obtenu d'autre réponse que « pour le client rien ne change ».

En revanche, la Direction nous a informé qu'une étude était en cours sur la possibilité de transférer la charge de la souscription des salariés au réseau Gan Assurances car il s'agit selon elle d'une activité qui n'incombe pas à la DOM et qui nécessite des capacités commerciales qui lui font défaut !



Lorsque nous l'avons interrogée sur la pertinence du choix d'un réseau plutôt qu'un autre, le mode de rémunération de ce dernier et son impact sur les avantages tarifaires réservés aux salariés et à leur famille, Mme ASSOULINE, qui n'a rien d'un rugbyman, a pourtant botté en touche avec un : « puisque je vous dis que pour l'instant c'est à l'étude... » qui a clos les débats.

Après le « pseudo transfert » des nantissements de Lille à Paris, les dirigeants de la DOM mettent à mal un processus qui fonctionnait parfaitement pour faire des économies de personnel :

Ces nouvelles dispositions résultent en effet de la décision du Responsable du pôle épargne retraite de voir le service VIP gérer ses opérations à J+1.

Comme le manager de ce service a réussi à le convaincre que le traitement à J + 1 induisait une charge de travail incompatible avec l'effectif en place, ce dernier a décidé, plutôt que d'augmenter l'effectif (ce qui est devenu une hérésie passible du bûcher,) de procéder au transfert d'une tâche « accessoire » : la gestion des contrats Epargne/Retraite du personnel et des clients du « compte siège » de Gan Patrimoine vers les autres services de la Direction des Opérations

Les salariés du Groupe (quel que soit leur niveau hiérarchique) ne méritent visiblement ni confidentialité particulière ni traitement VIP.

Avec une décision prise « à l'emporte pièce », un nouvel avantage social semble appelé à disparaître, et un nouvel axe d'amélioration du baromètre à travailler (51%des salariés sont satisfait des avantages sociaux en 2012 contre 70% en 2010 nous dit le Baromètre).



ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

Le secrétaire du CE a souhaité nous présenter à nouveau le bilan des Activités Sociales et Culturelles :

BILAN DES ACTIVITES 2012 au 30/09/2012					
Activités	Prévisionnel	%	Dépenses Brutes	Recettes Brutes (Participation des salariés)	Dépenses Nettes
AIDE SOCIALE :	10 000,00 €	3,01	8 850,00 €	- €	8 850,00 €
CULTURE					
<i>Spectacles</i>			36 056,45 €	208,00 €	35 848,45 €
<i>Parcs</i>	<i>159 subventions épuisées</i>		3 952,50 €	1 600,80 €	2 351,70 €
<i>Cinéma</i>			33 666,00 €	649,24 €	33 016,76 €
TOTAL CULTURE :	170 000,00 €	51,18	73 674,95 €	2 458,04 €	71 216,91 €
NOËL					
<i>Cheques-cadeaux</i>	31 160,00 €		27 408,86 €	- €	27 408,86 €
<i>Spectacle/Friandises</i>	33 320,00 €		12 046,00 €	- €	12 046,00 €
TOTAL NOËL :	64 480,00 €	19,41	39 454,86 €	- €	39 454,86 €
BUNGALOW LEON :	4 000,00 €	1,20	4 528,82 €	4 552,00 €	-23,18 €
NOEL salariés :	69 027,00 €	20,78	- €	- €	- €
Fonds de roulement :	14 649,82 €	4,41	- €	- €	- €
TOTAL GENERAL :	332 156,82 €	100,00	126 508,63 €	7 010,04 €	119 498,59 €

Selon lui, ce budget fait apparaître :

- « une surestimation du budget prévisionnel "Noël enfants" » ; toutes les commandes concernant le chèque cadeau et toutes les réservations de spectacle ayant été enregistrées (budget prévisionnel de 64 480 € - dépenses d'environ 40 000 €)
- une surestimation « évidente » du budget prévisionnel « Culture » ; budget prévisionnel de 170 000 € / dépenses au 30/09/2012 : 71 216 € (pour mémoire, dépenses totales en 2011 : 96 981 €) »

Il estime donc pouvoir dégager un budget de 129.027 € calculé comme suit :

- budget prévisionnel initial : 69 027 €
 - reprise budget "Noël enfants" : 20 000 €
 - reprise budget "Culture" : 40 000 €
- Soit un budget disponible de : 129 027 € divisé par 1081 salariés CDI = 119,36 € arrondis à 120 €.

Le secrétaire propose donc, de sa seule initiative, l'attribution d'un chèque cadeau de 120 € pour chaque salarié CDI et souhaite soumettre sa proposition au vote du CE

La délégation CFE-CGC a refusé de prendre part à ce vote pour plusieurs raisons :



- 1) *Il existe au CE une commission ASC pluri syndicales chargée de déterminer la nature des ASC à mettre en place. Or cette dernière n'a en aucune façon été consultée sur cette mesure.*
- 2) *Pour la CFE-CGC, la gestion d'un CE digne de ce nom ne consiste pas à déléguer 75% de son budget à un Comité inter établissement et à se limiter pour le reste au « service minimum » que constituent les remboursements « culture », les spectacles de Noël « clé en mains » et des chèques cadeau à destination des seuls salariés CDI.*
- 3) *En 2011 lorsque la CFE-CGC et la CGT (alors majoritaire au CE) avaient proposé, dans le cadre de la commission ASC, l'attribution en fin d'année d'un chèque cadeau de 90 € à l'ensemble des salariés (CDI et CDD), la CFDT s'était formellement opposée à cette mesure au prétexte que nous risquions de déséquilibrer le budget du CE. Au final, le chèque cadeau 2011 s'est limité à 60 € alors que le budget 2011 présentait un excédent de 55.940 €.*

C'est donc, pour partie, l'utilisation de cette somme qui permettra à la nouvelle organisation syndicale majoritaire de dépenser près de 50% du budget global et de se vanter de la qualité de sa gestion du CE, chèque cadeau disproportionné à l'appui de ses prétentions.

Pour la CFE-CGC, un reliquat de budget aussi important fin octobre signifie que les ASC (CI et CE cumulés) ne satisfont pas les besoins et souhaits des salariés et la réponse à ce problème ne peut pas être une simple distribution de chèques même si nous ne doutons pas qu'elle sera très appréciée du plus grand nombre en ces temps de difficultés économiques.

INFORMATION-CONSULTATION SUR LE PROJET DE REORGANISATION DES ACTIVITES VIE (RECUEIL D'AVIS)

L'avis des organisations Syndicales Représentatives ayant déjà été délivré lors du CCE du 18/10/2012 et notre déclaration figurant dans le compte rendu idoïne, nous n'avons pas jugé opportun de vous l'imposer à nouveau. Par contre il nous paraît judicieux de vous relater un point particulier des dernières discussions relatives à la réorganisation. Il s'agit de la représentation des salariés dans les instances :

En vertu de l'Art .L. 1224-1 du code du travail qui préside au transfert, Les contrats des salariés de Gan Eurocourtage « Vie » sont transférés de manière automatique au 1^{er} janvier 2013, Cependant, s'agissant d'un transfert partiel, l'autorisation de l'inspecteur du travail doit être sollicitée lorsqu'un (ou des) représentant du personnel est (sont) compris dans le transfert. L'inspecteur du travail s'assure que les intéressés n'ont pas fait l'objet d'une mesure discriminatoire. Suite à cette autorisation de transfert, si l'entité transférée perd son autonomie, et qu'elle ne devient pas un établissement distinct au sein de l'entreprise d'accueil, les mandats des représentants du personnel transférés tombent. Ils bénéficient alors de la protection applicable aux anciens représentants du personnel, qui dure en général entre 6 et 12 mois.

Si la représentation des cadres et non cadres administratifs issue de Gan Eurocourtage peut être assurée sans difficulté par les instances actuelles de GG Vie, il n'en va pas de même, selon la CFE-CGC, pour ce qui concerne la représentation des inspecteurs commerciaux dont les contrats de travail sont régis par une convention collective différente et des accords d'établissement spécifiques.

A ce titre, la CFE-CGC a proposé la désignation d'un observateur au CE. Cet observateur, désigné parmi les anciens élus du collège des inspecteurs Gan Eurocourtage, et disposant d'une simple voix consultative (pas de participation aux votes et résolutions du CE), aurait pour mission de représenter les intérêts collectifs des inspecteurs au sein du CE dans l'attente des prochaines élections où, compte tenu du nombre des inspecteurs concernés, un collège leur sera réservé.

La RH s'est déclarée favorable à cette proposition et en a accepté le principe, en l'observant sous l'angle métier.

La CGT a donné un accord de principe à une proposition qui allait dans le sens d'une « ouverture démocratique du dialogue ».

La délégation CFDT a catégoriquement refusé la présence d'un observateur au CE en précisant que la loi stipulait que la présence d'un tiers aux réunions de CE devait être votée à l'unanimité des Organisations Syndicales. Puis elle a ajouté qu'ayant refusé la présence d'observateurs au CE ce n'était pas pour en accepter au CE de GG Vie.

Selon nous cette résolution de la Commission Exécutive CFDT qui revient à priver de représentant toute une catégorie de salariés issus d'un transfert pendant deux longues années, ne grandit pas une organisation sensée défendre l'intérêt des salariés. Par ailleurs nous nous demandons si la disparition des mandats des élus de SIBAMA (promise à une fusion avec G2S) les verra aussi intransigeants.

La CFE-CGC a évoqué un autre problème de représentation, c'est celui du rattachement des inspections commerciales situées en province aux délégations du Personnel et aux CHSCT de GG Vie.

Cet aspect du projet a visiblement échappé à la sagacité de notre Direction dans la construction de son projet et ce n'est pas le seul puisqu'un tel projet, modifiant les conditions de travail (transferts, mobilités géographiques et fonctionnelles, etc.) aurait dû faire l'objet d'une information/consultation préalable des CHSCT concernés, ce dont la Direction s'est bien gardée. A quoi sert donc l'escouade de juristes sociaux dont elle dispose ?

Pour ce qui concerne le résultat du vote sur la réorganisation vie elle-même, il s'est avéré, sans surprise, conforme à celui du CCE :

CFDT : favorable (4 voix) - CFE-CGC abstention (3 voix) – CGT : Défavorable (2 voix).

INFORMATION SUR LES TRAVAUX RELATIFS A LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Après des mois de tergiversations, et de nombreuses interventions de notre organisation syndicale, la Responsable des ressources humaines nous a fait part de son intention d'ouvrir des négociations, d'établissement relatives à la qualité de vie au travail pour arriver à un accord déclinant l'accord cadre relatif à la qualité de vie au travail déployé au niveau de l'UES. La première réunion devrait avoir lieu la

3ème semaine de novembre. Mme LEGRAIN attendait, paraît-il, les résultats du « Baromètre Groupe » pour disposer de différents éléments de mesure.

La CFE-CGC a prévenu que si les résultats de la négociation n'étaient pas à la hauteur de ses attentes, elle s'emparerait du dossier au travers de l'action des CHSCT ; solution à laquelle nous avons déjà eu recours avec succès dans les établissements Gan Assurances et Gan Prévoyance pour débloquer un dialogue social en panne sur ce sujet.

QUESTIONS DIVERSES

La CFE-CGC a interrogé la RH sur la communication adressée à l'ensemble des salariés concernant la mise en œuvre au 1er janvier 2013 des nouveaux systèmes de badgeage au poste de travail, de gestion dématérialisée des absences notamment.

Ce projet impliquant l'introduction de nouvelles technologies sur un grand nombre de postes et une modification des conditions de travail pourquoi les CHSCT puis le CE ne sont-ils pas consultés sur ce projet conformément au code du travail ?



La Responsable RH nous a répondu en substance que cette mise en œuvre ne nécessitait pas la consultation des instances, découlant directement du projet SIRHOCO (mis en œuvre par le CSP paye de GSA) qui avait déjà fait l'objet d'une information en CE. Elle ne s'oppose pas néanmoins à une présentation des outils en CHSCT.

La CFE-CGC fait une analyse différente de cette mise place qui, selon elle, impacte les salariés de façon significative (temps d'accès au logiciel sur les poste de travail au lieu des badgeuses d'étages, modification de l'activité des correspondants temps et déport d'une partie de l'activité RH sur les autres collaborateurs (salarié, managers de proximité, etc.) et prendra toutes dispositions utiles pour que le droit collectif des salariés soit respecté.

NOTRE COMPTE RENDU VOUS INTERESSE ?

VOUS SOUHAITEZ EN SAVOIR PLUS...

CONTACTEZ NOUS !

Nos Elus et mandatés au CE de GG Vie seront les porte-parole de vos questions et de vos préoccupations !



Collège Cadres et Inspecteurs :
Ludovic MALLET (Paris)



Marie-Ange TIXIER (Bordeaux)
Patricia POLESE (Représentant syndical - Noisy-Le-GRAND)



SuAtam
Assurance - Assistance

Collège Non-Cadres :
Patrick DELBECQUE (Lille)
Philippe REFFAY (Bordeaux)



CFE-CGC Section GROUPAMA-GAN-VIE
Paris : 01 70 94 20 91 Bordeaux : 05 56 43 33 17
Lille : 03 20 63 32 33

Des femmes et des hommes au service de leurs collègues