

L'ESSENTIEL DU COMITE D'ETABLISSEMENT DU 25/04/2012

MARCHE GENERALE DE L'ENTREPRISE AU 31 MARS

Point de situation au 31 mars sur la marche générale de l'entreprise

L'évolution du marché assurance vie et capitalisation à fin mars 2012 :

Après un mois de février 2012 à l'équilibre, la collecte nette redevient négative pour le mois de mars 2012 à - 1,2 Milliard d'euros.

L'activité GGVIE à fin mars 2012

Le chiffre d'affaires cumulé du trimestre est en baisse de 18,4% par rapport à la même période de 2011 (vie individuelle -27,5% collectives +4,2%).



Vie et capitalisation Individuelles : La part de marché « Individuelles » de GG Vie s'établit à 2,7% à fin février 2012. baisse de 26,9% des primes entre mars 2011 et 2012. Cette évolution présente des écarts significatifs selon les réseaux commerciaux : -38% pour le réseau Groupama, -21% pour Gan Patrimoine, -7% pour Gan Assurances et -4% pour Gan Prévoyance.

Le chiffre d'affaires Vie Individuelles se compose d'Epargne/Retraite à hauteur de 84%, de Prévoyance pour 15% et moins significativement de Santé (près de 1%)

La fin de l'année 2011 avait été marquée par une forte **augmentation des taux de rachats**. Le taux de rachat avait atteint **1,59%** sur le mois de décembre 2011. On constate une baisse du taux de rachats en 2012 qui s'établit à 0,75% à fin mars 2012 ce qui reste néanmoins un taux plus élevé qu'en début d'année 2011 avec des disparités notables entre les réseaux de distribution.

Suite à cette augmentation du nombre des rachats, une analyse a été réalisée auprès des clients pour en déterminer les causes. Il en résulte que ce phénomène ne serait pas lié à une perception négative de l'image du Groupe. Les raisons principales sont : utilisation des fonds pour des dépenses diverses, réorientation des placements sur des supports bancaires et achats d'immeubles.

Point de situation sur les indicateurs d'activité au 31/03/2012

Les indicateurs « au rouge » sont les suivants :



Au pôle « collectives »

L'émission standard supporte un taux de 77% en janvier 2012, et amène la moyenne trimestrielle à 89% mais le taux devrait rapidement se rétablir ;



Au pôle « prévoyance »

Aux prestations de risques, chute de la moyenne trimestrielle à 84% due au démarrage de la GED. Ce n'est pas inquiétant à ce stade. D'ici peu, la GED devrait permettre des gains substantiels en qualitatif Le SRC présente des indicateurs en baisse chaque mois avec une moyenne



Au pôle « Epargne/Retraite »

L'accueil téléphonique présente lui aussi des indicateurs en berne avec une moyenne trimestrielle de 64%

MANAGER, C'EST DIMINUER LE STRESS...
... EN MAINTENANT LA PRESSION.



Pour notre OS, l'organisation des plateformes n'est plus en cause suite à la mise en œuvre du nouvel accord ; les indicateurs des SRC sont les conséquences directes de la politique de diminution des effectifs mise en place par la Direction (exemple : à la plateforme Epargne Retraite on dénombrait 22 salariés en et des indicateurs conformes à la charte en 2010 contre 15 salariés aujourd'hui et un taux de décroché qui dévisse).

Suite à une déclaration de la CGT stigmatisant le mal être au travail dans le groupe, le Directeur général a déclaré être touché par les suicides survenus dans le Groupe. Selon son analyse, la « politique du chiffre » n'en est pas la cause directe. Il faut, d'après lui, améliorer la partie « coaching ». insistant sur la nécessité d'un environnement positif et heureux pour optimiser l'efficacité des salariés...

INFORMATION-CONSULTATION SUR LE PROJET D'EVOLUTION DU PARTENARIAT AVEC LE GROUPE REUNICA

La volonté de développer l'activité issue du partenariat entre REUNICA et GAN ASSURANCES a donné naissance à la société REUNIMA.

Après 3 ans, un constat s'impose : l'activité est largement en deçà du plan d'affaires initial. Ce dernier prévoyait un encours de 44 millions d'euros et un chiffre d'affaires de 22 millions d'euros, en 2011 alors que l'on observe en réalité 5,1 millions d'euros de chiffre d'affaires en 2011.

Cette situation met la société en déficit récurrent (4.3M€ sur 3ans) et l'expose fortement en terme de solvabilité.

Face à ce constat, le Comité Directeur du Partenariat Réunica/Groupama a proposé de modifier la forme actuelle du partenariat à la fin de l'année 2012, en réduisant les moyens alloués dès mi-2011 et limitant ainsi les pertes dues aux charges de fonctionnement.

La solution retenue et proposée à l'Autorité de contrôle prudentiel est la suivante :



Sauf avis contraire de l'ACP, le 1^{er} janvier 2013, REUNIMA sera absorbée à effet rétroactif du 1^{er} janvier 2012. par Groupama Gan Vie (Le portefeuille comprend environ 500 contrats d'épargne/retraite) qui rachètera préalablement 100 % du capital de Réunica.

Le prix de la cession s'élèverait à 2,4M€ pour un actif net de 5,7 M€. Soit un boni de fusion de 3,3 M€ au profit de GGvie

Réunica continuera à disposer d'une gamme d'épargne/retraite individuelle et collective à compter du 1^{er} janvier 2013, en tant que distributeur, l'assureur étant GGvie qui poursuivra la gestion des affaires au moyen des mêmes équipes.

L'offre REUNIMA ne sera plus commercialisée par Gan Assurances qui n'en supportera plus les coûts de déploiement de cette offre et ne percevra donc plus les commissions relatives à cette activité.

Au niveau social cette fusion n'aura aucune conséquence puisque Réunica n'emploie aucun salarié.

La CFE-CGC a émis un avis d'abstention sur ce projet

POINT D'INFORMATION RELATIF A L'INTERESSEMENT ET LA PARTICIPATION POUR L'EXERCICE 2011

Participation

La réserve spéciale de participation (RSP) est calculée au niveau de l'ensemble des sociétés entrant dans le périmètre (Gan Assurances, Gan Eurocourtage (y compris Groupama Transport), Groupama Gan Vie, Gan Prévoyance et Gan Patrimoine (+ ses filiales : Caisse Fraternelle Vie et Caisse Fraternelle Épargne), en appliquant la plus avantageuse des deux formules de calcul suivantes :

RSP périmètre = $\frac{1}{2}$ (Bénéfices du périmètre - 5% des capitaux propres du périmètre) x Salaires du périmètre / Valeur Ajoutée du périmètre

Ou

RSP périmètre = RSP_(Gan Ass.) + RSP_(Gan €) + RSP_(GGVie) + RSP_(Gan Pat.) + RSP_(Gan Prév.) + RSP_(CFE) + RSP_(CFV)
Chaque entreprise appliquant la formule de droit commun



Il s'avère que la première formule produit un résultat négatif puisque car les 5% de la somme des capitaux propres du périmètre sont supérieurs à la somme des bénéfices

Quant à l'application de la deuxième formule, il en résulte que sur les sept sociétés considérées seule Gan Eurocourtage dégage une Réserve Spéciale de Participation d'un montant de 141 818 € qui constitue du même coup la RSP du périmètre.

Cette somme étant à répartir sur l'ensemble des salariés du périmètre, la participation moyenne s'élèverait à une vingtaine d'euros.

Intéressement

Le calcul de l'Assiette Globale d'Intéressement pour le périmètre (ne peut pas être déclenché car le résultat net social cumulé (- 766 763 286 €) est inférieur à 0.

Il n'y a donc pas d'enveloppe d'intéressement au titre de 2011 et il n'existe donc aucune assiette globale à répartir.

S'il y avait eu une enveloppe à répartir, les critères de GGVie auraient donné les résultats suivants :

<i>1er critère : Frais géné./ CA (60%)</i>	<i>2ème critère : Qualité de services (40%)</i>
2010 > 5,65%	Collectives > 3/3
2011 > 5,80%	Santé > 1/3
(5,80-5,65) = 0,15	Prévoyance > 1/3
	Épargne Retraite > 2/3

Pondération du critère en % :0%

Pondération du critère en % :58%

Les 30 % de l'enveloppe reposant sur les critères propres à notre société auraient donc été réduits à 6,90%, selon la formule suivante $30\% \times ((60\% \times 0\%) + (40\% \times (58\%)))$.



L'absence de toute prime d'intéressement et l'aumône versée au titre de la « Participation » est vécue par la majorité des salariés comme une double peine suite à l'austérité des mesures salariales collectives et individuelles. Cette baisse globale des budgets frappe durement le pouvoir d'achat des salariés de Groupama Gan Vie. Il convient de rappeler que GGVie présente, rapportée à son effectif, la plus petite masse salariale de l'ensemble des sociétés de l'UES et que plus de 50% des salariés percevaient immédiatement la prime d'intéressement comme un complément de salaire indispensable.

Enfin, il est à noter que les critères propres à Groupama Gan Vie liés pour une part à la baisse des frais généraux et pour l'autre à la qualité de service auraient significativement limité la hauteur des primes puisque sur les 30% prévus seuls 6,90% nous auraient été alloués !

AVEC UNE MISSION ET DES OBJECTIFS,
LE SALAIRE DEVIENT SUPERFLU...



Le manque chronique d'effectif érigé en principe de gestion pénalise déjà les salariés tant au niveau de la dégradation des conditions de travail que de la baisse de la qualité de service mais comme si cela n'était pas suffisant, cela aurait eu comme conséquence une baisse directe de notre rémunération. Est-ce la réponse de notre Direction aux aspirations légitimes de reconnaissance du travail accompli ?

Pour la CFE-CGC, il apparaît comme une évidence que les salariés payent avant tout l'échec de la stratégie financière du groupe, les ambitions démesurées de ses dirigeants et l'incurie du conseil d'administration de GSA.

Cette situation ne peut nous satisfaire et la CFE-CGC réclame non seulement l'attribution d'une prime en 2012 pour tous les salariés mais également la négociation d'un avenant à l'accord d'intéressement.

INFORMATION/CONSULTATION SUR LE BILAN SOCIAL 2011

Voici l'avis délivré par notre organisation syndicale :

« S'agissant de la première année de plein où nous pouvons réellement comparer deux bilans et en retirer des éléments, notre délégation constate les tendances suivantes :

EFFECTIFS

Après une baisse de l'effectif administratif de 8,56% en 2010 qui est passé de 1308 à 1196 salariés nous observons une stabilisation de ce dernier avec 1203 administratifs en 2011.

Cette stabilisation marque toutefois des situations contrastées :

- + Une stabilité du nombre des contrats précaires qui passent de 108 à 109 et représentent toujours 9% de l'effectif, ce qui laisse à penser que partie de l'activité normale et pérenne de l'entreprise est assurée par ce type de salariés.
- + la stabilité de l'effectif CDI recouvre en réalité deux tendances différentes :
 - une augmentation de l'effectif cadre de 21 postes soit une hausse de 6,12%
 - diminution de l'effectif non cadre qui perd 14 postes soit - 1,64%.
 - Une diminution de l'effectif inspecteur de 6 postes soit une perte de plus de 45% qui a entraîné la disparition de ce collègue au niveau des élections professionnelles.

ÉGALITE HOMMES FEMMES



La répartition de l'effectif entre hommes et femmes reste inchangée avec 30% d'hommes et 70% de femmes. A noter : ces dernières occupent 77% des poste non cadres administratifs mais moins de 55% des postes cadres dont 9% en classe 7 Dans cette dernière classe les femmes ne représentent que 39% de l'effectif.

Dans la quasi totalité des classes les salaires moyens des femmes restent inférieurs à ceux des hommes.

Il y a donc encore des efforts à poursuivre en la matière sans même parler des dispositions à prendre pour améliorer l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle telles que la participation de l'employeur à la mise en place d'un

crèche interprofessionnelle, la création d'une conciergerie, etc.

ABSENTEISME

Nous pouvons constater que la dégradation des conditions de travail reste sans effet pour le moment sur le taux d'absentéisme pour maladie qui est de 4,17%, ce qui est un bon taux. Groupama Gan Vie étant éclaté sur plusieurs sites, nous n'avons pas la possibilité, avec un taux unique de vérifier si l'absentéisme est homogène ou plus concentré sur un site. Un absentéisme en hausse est un des révélateurs de dysfonctionnements ou de malaise social. La démarche managériale dans ce cas est donc d'en rechercher les causes, de les traduire en solutions possibles et de mettre en place les actions et les mesures d'accompagnement qui s'imposent. Notre délégation restera très vigilante sur cet aspect et nous y reviendrons lors du rapport des médecins du travail des différents sites.

PROMOTIONS ET REMUNERATIONS

Ce qui frappe en premier lieu lorsqu'on examine les rémunérations moyennes, c'est le faible écart séparant les classes de la catégorie non cadres puisque seulement 426 € les différencient.

En revanche, c'est le double qui sépare la moyenne des classes 4 de celle des classes 5 avec 842€.

C'est le triple qui sépare la moyenne des classes 5 de celle des classes 6 et enfin c'est un écart proche du quintuple quand on considère classes 6 et 7.

Pour ce qui concerne la hiérarchie des rémunérations, si le rapport de l'indicateur 221 n'est que de 2,95, il est par contre de 4,51 si l'on compare le 1^{er} sextile à la moyenne des 10 rémunérations les plus élevées en sachant que n'y figure aucun Directeur...

La promotion interne (au niveau du changement de statut) reste inférieure à l'embauche externe et l'accès à l'encadrement demeure l'exception pour des salariés embauchés dans la catégorie non cadre. Ainsi, 10 salariés classes IV ont été promus soit 3,4% de la classe et 0,8% de l'effectif total alors que nous n'enregistrons pas moins de 15 entrées de cadres administratifs classe 5. Pour confirmer cet état de fait, l'ancienneté moyenne des classes 4 est proche des 24 ans alors que celle des classes 5 est de 18 à 19 ans. Nous pouvons donc légitimement nous interroger sur les moyens mis en œuvre pour motiver les salariés non cadres et satisfaire à leur besoin de reconnaissance exprimé dans le baromètre. Ils ne peuvent visiblement attendre ni augmentation salariale conséquente ni promotion.

AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

Nous notons que sur un effectif total de 1209 salariés au 31/12/2010, 148 sont occupés à temps partiel contre 168 l'année précédente. La Direction a souhaité réduire le nombre des temps partiels accordés de près de 12% alors que le plafond de 15% prévu par l'accord n'était pas atteint. Cette décision prise corrélativement avec le non remplacement systématique des départs souligne le manque d'effectif face à la charge de travail et réduit pour les salariés concernés les possibilités d'adéquation entre vie professionnelle et vie privée car tous n'étaient pas volontaires pour un retour à temps plein, loin s'en faut.

FORMATION

La formation de l'année 2011, avec 26.161 heures de formation pour 1.171 stagiaires, se voit consacrer budget équivalent à 5,62% de la masse salariale. Cela représente sans aucun doute un effort conséquent de formation

Nous constatons également une évolution significative du nombre des formations accordées dans le cadre du DIF puisque les stagiaires sont 4 fois plus nombreux en 2011 et que les heures sont multipliées par 2,33'

En 2011, 10,50% des formations ont pour objet un développement des compétences contre 3,23% en 2010 toute fois, en l'absence d'une vraie GPEC, digne des enjeux qui vont se jouer à GGvie. La formation n'apparaît pourtant pas encore comme un vecteur essentiel d'évolution des salariés.

EN CONCLUSION

Tant en ce qui concerne les effectifs, que la rémunération, les possibilité de promotions ou la formation, le bilan est mitigé. Compte tenu du fait que nous examinons l'année de création de Groupama gan Vie, nous ne donnerons pas un avis négatif sur ce projet mais en tout état de cause il ne mérite pas pour autant un avis positif. Notre délégation émettra donc un avis d'abstention sur le bilan social 2011.



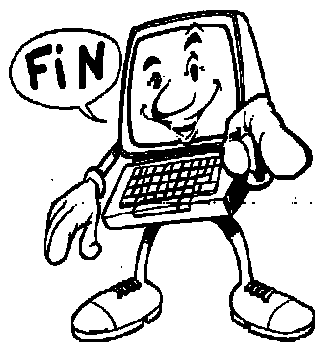
INFORMATION SUR LE SUIVI DES TRANSFERTS DES COLLABORATEURS DE NOISY LE GRAND VERS LA DEFENSE DANS LE CADRE DE L'EVOLUTION DE L'ORGANISATION DU POLE EPARGNE/RETRAITE

Sur 14 salariés concernés par le transfert de leur poste de travail de Noisy le Grand vers la Défense, 6 ont sollicité une étude de leur situation individuelle :

- + Un collaborateur s'inscrit finalement dans le déménagement vers Michelet
- + Trois collaborateurs ont effectué ou vont effectuer une mobilité vers une autre entité du Groupe ou au sein de Groupama Gan Vie (avant le 1er juillet)
- + Un collaborateur devrait bénéficier d'un CIF (réponse début mai)
- + Un collaborateur devrait quitter l'entreprise durant l'été 2012

Pour ce qui concerne le transfert des compétences :

Deux des trois collaborateurs bénéficiant d'une mobilité seront remplacés (l'un des deux remplacements est réalisé, l'autre est en cours). Le salarié qui quittera l'Entreprise à l'été 2012 sera également remplacé. Le contrat de travail du collaborateur qui bénéficiera d'un CIF sera suspendu.



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)



Snatam
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