



L'ESSENTIEL DU COMITE D'ETABLISSEMENT DU 26/02/2013

Pour la première fois depuis la création de Groupama Gan Vie, le Comité d'Etablissement a été présidé pendant l'intégralité de la journée par notre Directeur Général. Un effort qu'il convient donc d'apprécier à sa juste valeur d'autant que le dialogue a été constructif et nourri. En conclusion, une expérience que la CFE-CGC espère voir se répéter.

MARCHE DE L'ENTREPRISE

MARCHE DES AFFAIRES



Ce point est présenté par le Directeur Général.

L'activité d'assurances individuelles

D'après lui, l'évolution constatée en épargne retraite au mois de janvier 2013 est conforme à la stratégie que la Direction souhaite mener, à savoir la hausse du nombre de contrats en Unités de Compte or le taux d'UC de GG Vie est supérieur à celui du marché. La part des contrats en UC augmente pour tous les réseaux à l'exception de Gan Prévoyance. Le taux d'UC est passé à 23% en

janvier 2013 contre 7,5 % en janvier 2012.

Le nombre de transfert « Fourgous » continue à s'accroître et l'encours représente désormais 56 millions d'euros.

La collecte reste orientée à la baisse, mais la collecte nette est moins négative qu'en 2012. Cette situation résulte d'une contraction du volume des affaires nouvelles mais aussi d'un niveau de prestations inférieur de 36 % par rapport à janvier 2012.

- + Les caisses régionales connaissent une situation meilleure que les autres réseaux puisque la collecte ne diminue que de 4,5 % en 01/2013 par rapport à 01/2012. Elles constituent la moitié de l'activité « Fourgous ».
- + Gan Assurances a enregistré un mois de janvier 2013 satisfaisant, les contrats en UC représentent 25 millions d'€ parmi lesquels les arbitrages occupent une place importante.
- + La collecte de Gan Prévoyance s'élève à 5 millions d'€. Mais la collecte nette est négative
- + Gan Patrimoine est un réseau qui transforme radicalement son « mix produits » dès janvier 2013. Son chiffre d'affaires en épargne est orienté à la baisse, mais les opérations de transfert « Fourgous » restent élevées puisqu'elle représente 30 millions d'euros. Ce réseau a donc clairement assimilé le modèle des UC dans le cadre de sa transformation stratégique. La collecte nette est négative à hauteur de -35 millions d'€.

L'activité d'assurances collectives

Il est trop tôt pour évoquer le chiffre d'affaires des assurances collectives. La principale actualité concerne l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 qui va modifier les droits sociaux des salariés et des employeurs. Son application nécessite l'adoption par le Parlement d'un projet de loi reprenant son contenu, qui sera déposé par le Gouvernement au printemps 2013.

L'accord prévoit l'accès pour tous les salariés à une mutuelle d'entreprise. L'actuel projet de loi ne prévoit pas de clause de désignation de l'assureur. Groupama défend ses positions selon lesquelles :

- + La liberté de choix de l'assureur par l'assuré doit être juste et équitable.
- + La migration ne doit pas être obligatoire ;
- + Un créateur d'entreprise doit pouvoir choisir son entreprise indépendamment de l'accord de branche.
- + Le tarif ne doit pas être segmenté.

Le Groupe défend ainsi ses intérêts face aux Institutions de Prévoyance. L'ANI représente à la fois un risque et une opportunité en termes d'ouverture du marché d'assurance mutuelle santé de sur complémentaire.

Enfin le Directeur Général tient à évoquer un contrôle de l'Autorité de Contrôle Prudentiel (ACP) relatif aux « contrats en déshérence ». Ce terme désigne des contrats dont le ou les assurés sont décédés mais qui ne sont pas réglés car les bénéficiaires ne sont pas retrouvés. Ce contrôle révèle que GGVié présente une part de contrats en déshérence deux fois plus importante que celle des autres acteurs du marché.

POINT DE SITUATION SUR LES INDICATEURS D'ACTIVITE

Aucun relevé des indicateurs d'activité n'a été remis depuis le mois de novembre 2012 car, d'après les nouveaux Directeurs des pôles, ces indicateurs ne leur paraissent plus pertinents dans la configuration actuelle de GGVié et les tableaux méritent d'après eux d'être retravaillés avant de nous être présentés à nouveau.



Outre le fait que le travail de la précédente Directrice des opérations est remis en cause d'une façon peu élégante, il semble que les managers de proximité n'ont pas été prévenus de l'obsolescence soudaine des indicateurs et continuent à organiser le travail et à fournir des statistiques basées sur ces fameux indicateurs. Y aurait il une rupture dans la communication et la « chaîne de commandement »?

Enfin, et sans présumer des résultats de GGVié, le calcul d'une partie de l'intéressement des salariés repose sur l'atteinte ou le dépassement de certains indicateurs et à ce titre leur évolution « intéresse » directement les salariés et leurs représentants.

POINT SUR LES RESILIATIONS AU 31/12/2012 POUR LES ASSURANCES COLLECTIVES (EN NOMBRE DE CONTRATS ET EN NOMBRE DE TETES).



Pour Gan Assurances, 17 millions d'€ de résiliations ont été enregistrés (pour un gain technique de 15 millions d'€)

Pour Gan Eurocourtage, 70 millions d'€ de résiliations ont été enregistrés (pour un gain technique de 35 millions d'€).

Malgré ces résiliations, le chiffre d'affaires des assurances collectives devrait être en hausse en 2013 et avec un ratio S/P nettement plus performant. Selon notre Directeur Général, le bilan de cette campagne de résiliation est donc satisfaisant.

Malgré l'inscription du sujet à l'ordre du jour, nous ne disposons ni du nombre de têtes, ni du nombre des contrats concernés

BILAN DE L'EMISSION DELEGUEE EN AGENCE POUR LES CONTRATS EN ASSURANCES COLLECTIVE ET POUR LES CONTRATS GAN ALTER EGO ET GAN EMPRUNTEUR.

Le Directeur Général nous informe qu'au niveau des assurances collectives, la part des affaires émises en agence à fin décembre 2012 représente 21 % des contrats. L'objectif était fixé à 40 %. Il n'a par contre aucun élément chiffré à fournir pour les contrats de prévoyance individuelle.

Malgré l'inscription du sujet à l'ordre du jour, nous constatons que le point ne peut faire l'objet d'un quelconque débat faute de matière à nous communiquer. La Direction avait été plus loquace lorsqu'elle avait requis l'avis du Comité pour tenter de transférer une partie des tâches normalement allouées aux gestionnaires de GGVié vers les réseaux des sociétés distributrices. Ces décisions n'ont manifestement pas porté leurs fruits et il est plus confortable de taire le bilan détaillé de ces émissions déléguées dans des conditions aussi peu satisfaisantes pour les réseaux que pour GGVié. Les élus CFE-CGC avaient en effet contesté la pertinence de ces délégations en mai et juin 2012 en soulignant

PRESENTATION DES COMPTES DE L'EXERCICE 2012

Ce point est présenté par le Directeur Financier :

En 2012, le chiffre d'affaires s'établit à 4 183 millions d'€.

La contribution redevient positive à hauteur de 137 millions d'€ tandis que le résultat social s'élève à -372,5 millions d'euros.

Le chiffre d'affaires de GG Vie diminue de 15,9 % par rapport en 2011 pour un marché en décroissance de 8 %. Le chiffre d'affaires est essentiellement réalisé en assurances individuelles (67 %) malgré un portefeuille dont le poids se réduit en épargne individuelle, conformément à la stratégie de consolidation des marges techniques.

L'activité d'assurances collectives :

En assurances collectives, les primes atteignent 1 384,4 millions d'€ à fin 2012, en croissance de 2,5%.

La prévoyance collective a progressé de 15,1 millions d'euros

La santé collective augmente de 59,6 millions d'€.

La capitalisation collective affiche un recul de 34,4 millions d'€. Hors bonis de primes et hors entrées de portefeuille, le chiffre d'affaires assurance 2012 s'élève à 1 309,2 millions d'euros, en hausse de 4,4 % par rapport à 2011.

L'activité d'assurances individuelles :



En assurance individuelle, nous enregistrons un recul de 22,7 % des primes par rapport à fin décembre 2011.

Le taux d'UC constaté par la FFSA à fin décembre 2012 par rapport au chiffre d'affaires total (y compris prévoyance) s'établit à 13,1 %. Le même calcul réalisé pour GG Vie conduirait à un taux de 9,9 % à fin décembre 2012.

Par ailleurs, en 2012, 17 530 transferts « Fourgous » ont été réalisés au titre de GG Vie pour un total de 798,1 millions d'euros de PM transférées dont 31,3 % en UC, soit près de 250 millions d'euros d'UC. Le montant de transfert moyen

s'établit à 45 500 euros.

La collecte nette vie en épargne/retraite individuelle s'établit à -1 167,5 millions d'€ en 2012 contre -75,4 millions d'euros en 2011. Cette évolution résulte d'une baisse du chiffre d'affaires de 26,1 % associée à une augmentation des prestations payées de 8,4 % sous l'effet notamment de la forte hausse des rachats notamment en début d'année. Tous les réseaux présentent une collecte nette négative à l'exception de Gan Prévoyance.

Evolution des encours

Les provisions mathématiques Vie sont en légère progression sur l'année 2012 (+185,9 millions d'€) avec une évolution de 0,1 % en assurances individuelles et de 1,2 % en assurances collectives.

Marge technique

La marge technique nette est en augmentation importante par rapport à 2011 sous l'effet favorable des mouvements de Provision pour Risque d'Exigibilité (PRE) et de PTSC, limité par une dotation de Provision Globale de Gestion (PGG) de 119,1 millions d'€ en 2012.

Les variations des retraitements exceptionnels ont globalement un impact positif de 32 millions d'€ sur la marge technique nette.

La marge technique Individuelle est en hausse de 696,7 millions d'€ par rapport à 2011. Elle est impactée notamment par les variations de provisions (PRE pour +669,9 millions d'euros, PGG pour -121,8 millions d'euros, PTSC pour +130,2 millions d'euros, autres pour -4,2 millions d'euros) et par les éléments exceptionnels pour +38,5 millions d'euros.

Retraité de ces éléments, la marge courante individuelle de GG Vie affiche une baisse de 15 millions d'€ entre fin 2011 et fin 2012, essentiellement causée par la forte baisse du chiffre d'affaires en épargne individuelle. Il convient de noter la progression du taux de marge technique courante sur chiffre d'affaires qui passe de 8,7 % en 2011 à 10,7 % en 2012.

La marge courante Collectives augmente de 23,6 millions d'€ par rapport à 2011. Le taux de marge technique courante sur chiffre d'affaires passe de 15,9 % en 2011 à 17,2 % en 2012. Enfin, la marge technique des assurances collectives est en progression de 114,3 millions d'€

Frais généraux

Les frais généraux à fin 2012 sont en baisse de 3,4 % pour s'établir à 854,6 millions d'€. Hors charges exceptionnelles, les frais généraux s'établissent à 834,1 millions d'euros, en baisse de 5,7 % par rapport à 2011. Enfin, les frais généraux techniques hors FAR s'élèvent à 822,2 millions d'€ en 2012.

Produits financiers

Les produits nets des placements s'élèvent à 1 660,9 millions d'€ en 2012, en progression de 29 % par rapport à 2011.

Les revenus courants sont en forte baisse, du fait des produits de taux et des actions.

Le taux de rendement annualisé de l'actif s'établit à 3,09 % à fin décembre 2012 contre 2,44 % à fin décembre 2011.

Enfin, la réserve de capitalisation s'élève à 744,1 millions d'€ fin 2012 contre 753,2 millions d'€ en 2011.

Les taux de PB servis en 2012 sont fortement inférieurs à ceux de 2011 et incitent les clients à se tourner davantage vers les UC. Hors actifs cantonnés réglementaires, le taux moyen servi en Individuelles s'établit à 2,52 % en 2012 contre 3,1 % en 2011.

Concernant la structure de l'actif de GG Vie, la part des actions diminue pour s'établir à 10,1 % fin 2012. Cette décroissance est compensée par la progression de la part des produits de taux qui augmente de 65,1 % à 67,1 %. La trésorerie reste stable à 10 % des actifs générés. Enfin, les plus-values latentes globales s'établissent à 553 millions d'€s à fin 2012.

Le résultat non technique 2012 est négatif à hauteur de -194,3 millions d'euros, en repli de 398,4 millions d'€ par rapport à 2011. En effet, les produits financiers non techniques 2012 progressent de 0,8 millions d'€ par rapport à 2011. De plus, les autres produits et charges non techniques s'établissent à -196,7

millions d'€ en 2012. Enfin, les impôts sur les sociétés s'élèvent à -1,3 million d'€ en 2012 dans la mesure où le résultat fiscal 2012 est déficitaire à hauteur de -264,5 millions d'euros.

La contribution consolidée s'établit à 137,1 millions d'€. Signalons que les plus-values immobilières représentent 209 millions d'€ en 2012.

Les différentes actions menées en 2012 ont permis de retrouver une situation de couverture des engagements réglementés positive à hauteur de 1 579 millions d'€. Les capitaux propres atteignent 2 548 millions d'€ et représentent 4,6 % des provisions techniques. Enfin, le taux de couverture de la marge de solvabilité atteint 165 % pour 114 % en 2011.



INFORMATION/CONSULTATION SUR LE PROJET D'AVENANT N° 2 A LA CONVENTION DE DISTRIBUTION ENTRE GG VIE ET LES RESEAUX DE DISTRIBUTION

Dans le projet, au niveau de Gan Assurances, la rémunération du réseau ne sera non plus liée aux frais supportés, mais à l'activité réellement exercée et à sa rentabilité.

Les Directions des établissements ont distingué les métiers de risque des métiers « de stock ».

Pour les métiers de risque, elles prévoient une commission fixe basée sur le chiffre d'affaires de chaque réseau et un intéressement au résultat technique dégagé par chaque réseau.

La commission fixe a été calculée sur la base de données du marché fournies par un consultant.

En prévoyance individuelle, les revenus des réseaux ont été évalués à 17 %.

Pour les métiers d'épargne, les chargements sur primes sont partagés à 70 % pour le distributeur et 30 % pour l'assureur avec une part incompressible assureur de 0,30 %.

La rémunération versée aux Caisses Régionales est la suivante :

+ 0,22 % de l'encours pour l'encours en €,

+ 0,52 % de l'encours pour l'encours en UC.

La rémunération sur en cours sera versée semestriellement. La rémunération sur chargements sur primes sera versée mensuellement.

Pour les métiers de risque, la rémunération sur primes, le taux distributeur sera versé mensuellement sur les primes comptabilisées le mois précédent.

Concernant la rémunération sur résultat, le calcul du résultat technique interviendra au moment de la 4^{ème} prévision pour intégration dans les comptes de fin d'année. Le calcul définitif sera réalisé au cours du premier trimestre.

Pour la CFE-CGC, ce point ne devrait pas faire l'objet d'une information consultation en CE de GG Vie. Ce projet découle de la négociation entreprise entre GG Vie et les sociétés distributrices. Ce sujet concernant plusieurs filiales, la consultation devrait donc intervenir au niveau de l'UES et donc du CCE.

INFORMATION SUR LE PROJET D'IMPLANTATION DES SALARIES DE GROUPAMA GAN VIE AU SEIN DE L'IMMEUBLE MICHELET

Ce point est présenté par le Directeur des Affaires générales et risk management.

Selon lui, ce projet est une conséquence de la réorganisation des activités Vie. Ainsi, il est envisagé de rassembler les salariés parisiens de GG Vie (hors Noisy) sur un seul et même site. En plus du personnel de GG Vie, l'ensemble du personnel d'Elysées serait également transféré vers Michelet.

Ce projet doit permettre :



- + d'améliorer les conditions de travail des collaborateurs (remplacement du mobilier inadapté, réduction forte des déplacements inter-bâtiments),
- + de rapprocher les collaborateurs d'une même entité, d'une même direction (notamment afin de favoriser les synergies entre Gan Patrimoine et Gan Prévoyance, sociétés distributrices),
- + de rationaliser et de réduire les coûts structurels immobiliers en libérant le bâtiment Elysées,
- + d'assurer une équité de traitement des installations.

Le Michelet est un immeuble dont GG Vie est propriétaire et 682 des 1 520 postes de travail de l'immeuble sont actuellement occupés par GG Vie.

Une charte d'aménagement du site Michelet sera appliquée par l'ensemble des entreprises présentes sur le site. Elle définit l'aménagement et les bénéficiaires des différents types de bureaux, individuels ou situés dans des espaces ouverts.

En cible, 1 906 postes seront installés à Michelet ; Pour GG Vie, 258 postes (actuellement situés à Elysées) rejoignent Michelet.

Les Directions concernées ont décidé de remplacer l'intégralité du mobilier des espaces partagés. Le mobilier standard sera composé des éléments suivants :

- + Plan de travail droit (1,6 / 0,8 cm),
- + Caisson à roulettes doté de deux tiroirs et d'un coussin d'assise (« accueil » d'un éventuel visiteur),
- + Bras support écran(s), Support UC
- + Écran de séparation acoustique en tissu,
- + Vestiaires fermant à clé pour les bureaux ouverts (porte manteaux pour les bureaux individuels).

Les vestiaires individuels destinés aux bureaux ouverts seront regroupés dans des zones en demi-jour. L'espace proche des fenêtres sera ainsi réservé aux bureaux et permettra d'améliorer la luminosité dans les espaces ouverts. En outre, le nombre de salles de réunions sera maintenu. Enfin, des bureaux de passage mutualisés ont été intégrés dans les étages et des imprimantes réseau partagées seront déployées. Une organisation par étage a été retenue pour GG Vie.



Le document affirme que le premier objectif est « d'améliorer les conditions de travail des collaborateurs ». Mais pour la CFE-CGC, le seul objectif, suite à la crise financière essuyée par le Groupe et les cessions qui en ont découlé, est de rationaliser les coûts immobilier en vendant l'immeuble Elysées au meilleur prix et de rentabiliser les mètres carrés restant.

L'augmentation du taux de remplissage du bâtiment Michelet est donc un « dommage collatéral » que les Directions tentent de minimiser. Mais, le nouveau mobilier ne compensera pas à lui seul la réduction de l'espace de travail disponible pour les salariés avec l'insertion au « chausse pied » de 500 postes supplémentaires dans l'immeuble. Chaque salarié bénéficiera en moyenne d'un espace de 9 m² et cette moyenne comprend les bureaux plus spacieux des « élites » dirigeantes. Pour le gestionnaire moyen nous constaterons vraisemblablement un espace vital de 5 m² au plus alors que l'INRS en préconise dix (norme AFNOR x35).

En vérité, quelle amélioration des conditions de travail ! Des salariés installés en rangs d'oignons dans des open space dont on connaît tous les aspects négatifs (Brouhaha incessant, sonneries intempestives de téléphone, bourdonnement constant des imprimantes réseaux, désaccords sur la climatisation, interruptions permanentes, sensation d'être épié constamment, etc.).

En bref, l'open space, synonyme d'open stress.

On pourra y ajouter, pour que le confort des salariés soit complet : files d'attente aux batteries d'ascenseurs (sauf panne), file d'attente aux sanitaires, et files d'attente aux restaurants self-service et pour le moment, les solutions proposées par la Direction relèvent hélas du toilettage cosmétique.

POINT D'INFORMATION SUR LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS AU SEIN DE GROUPAMA GAN VIE

Point présenté par la responsable de la Gestion du Personnel et des relations sociales:

L'accord vise à maintenir dans l'emploi les salariés âgés de 55 ans et plus. La part minimale de ces salariés dans l'effectif a été fixée à 23 %. En 2011 et 2012, le taux atteint est très supérieur à 23 %.

Des entretiens professionnels de seconde partie de carrière sont prévus par l'accord. Ces entretiens bénéficient aux salariés âgés de 45 ans et plus. Ils sont organisés à l'initiative de l'employeur ou à la demande des salariés. A ce jour, trois salariés ont sollicité un tel entretien et 23 entretiens ont eu lieu en 2012.

Le bilan d'étape professionnel a vocation à poser le diagnostic des compétences du collaborateur. Ce dispositif est renouvelable tous les cinq ans et concerne les collaborateurs âgés de 45 ans et plus. A ce jour, un seul salarié, issu de la Direction Financière, a demandé à bénéficier du dispositif.

Aucun DIF Senior (tel que défini dans l'accord) n'a été sollicité.

4 collaborateurs de 45 ans et plus participent à la transmission d'expérience et de compétences par le biais du tutorat. Préalablement, ils ont bénéficié de la formation « tutorat et maître d'apprentissage ».

Enfin, si le collaborateur annonce son départ à la retraite entre un et quatre trimestres à l'avance par rapport au délai légal et conventionnel (un mois pour les non cadres, deux mois pour les cadres), il bénéficie d'une majoration de l'indemnité de départ à la retraite. En 2012, deux tiers des salariés partis à la retraite ont bénéficié de cette mesure.



Force est de constater que les effets de l'accord sont particulièrement limités à l'exception de la majoration de Indemnité

de départ. Il est clair que l'entretien de seconde partie de carrière est un flop, les salariés douteraient-ils du pouvoir d'action de la DRH sur le déroulement de leur carrière ?

PLAN D' ACTIONS COMMERCIALES 2013 DE GAN EURO COURTAGE

Ce point est présenté par le Directeur Collectives :

En 2013, Les enjeux de Gan Eurocourtage sont pluriels. La société doit améliorer le pilotage de sa politique commerciale et adapter celle-ci à ses moyens et à son portefeuille. Pour Gan Eurocourtage, l'ambition de GG Vie est de conserver ses parts de marché et de participer au développement de l'assurance santé dans le cadre de l'Accord national Interprofessionnel.

En prévoyance-santé sur mesure comme standard, pour le marché des grandes entreprises, la cible du plan d'actions est constituée des 50 courtiers (pour 300 cabinets) qui réalisent 98 % du chiffre d'affaires.

Les objectifs commerciaux resteront élevés, compte tenu de la nécessité de souscrire de nouvelles affaires pour compenser les résiliations.

Gan Eurocourtage doit notamment, selon la Direction, développer sa présence sur le marché des expatriés car des marges élevées peuvent y être dégagées, notamment en raison d'une faible implantation de la concurrence.

En retraite, le marché reste à conquérir car le taux d'équipement des entreprises ne s'élève qu'à 27%.

Pour ce qui est des actions commerciales prévues : marketing commercial, petits déjeuners thématiques, actions de proximité, lancement d'une nouvelle offre retraite multi supports.

Nous notons que la Direction ne fournit ni dans le document succinct ni dans son discours aucun chiffre relatif aux objectifs globaux, la PSO étant devenue « l'Arlésienne de Groupama ». Elle reste également « évasive » sur les moyens de compenser la campagne de résiliation ...

ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

Ce point est présenté par le secrétaire et le trésorier du CE :

Approbation des comptes du comité d'établissement pour l'exercice 2012 :

ACTIF	31/12/2012	PASSIF	31/12/2012
Stock :		RESERVES ANTERIEURES	55 940,45 €
Stock de billets de cinéma	1 871,15 €	Résultat de l'exercice	26 701,88 €
			29 238,57 €
Compte de régularisation :		Compte de régularisation :	
Produits à recevoir	5 209,62 €	Charges à payer	13925,07 €
Disponibilités :			
Groupama Banque (solde négatif)	- 417,13 €		
Groupama Banque livret A	36 500,00 €		
	43 163,64 €		43 163,64 €

Le CE approuve à l'unanimité les comptes du Comité d'Etablissement pour l'exercice 2012

Vote du budget prévisionnel relatif aux ASC du comité d'établissement pour l'exercice 2013 :

En tenant compte des reports des exercices précédents, le budget des activités sociales et culturelles du CE pour l'exercice 2013 s'élève à : 378 841,34€

BUDGET PREVISIONNEL 2013	
AIDE SOCIALE :	12 500,00 €
CULTURE :	172 125,00 €
NOEL	47 976,00 €
Dont Cheques-cadeaux	34 230,00 €
Dont Spectacle/Friandises	13 746,00 €
BUNGALOW LEON	1 500,00 €
NOEL salariés	135 000,00 €
Fonds de roulement	9 740,34 €

Le CE approuve à l'unanimité le budget des activités sociales et culturelles du Comité d'Etablissement pour l'exercice 2013.

---00000000---

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)

Christian DUMESNIL (Inspecteur Bordeaux Mérignac) Représentant Syndical



Marie-Ange TIXIER (Bordeaux)



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

<http://www.cfe-cgc-ues-groupama-gan.fr>

Des femmes et des hommes au service de leurs collègues