



# UN JOUR APRES L'AUTRE ...

Les chroniques de GG VIE



## L'ESSENTIEL DU COMITE D'ETABLISSEMENT DU 22/05/2013

*Nous vous rappelons que vous pouvez consulter cette information comme celle des mois précédents sur le site Internet de notre section syndicale à l'adresse suivante : <http://www.cfe-cgc-ues-groupama-gan.fr/>*

### MARCHE DE L'ENTREPRISE

#### MARCHE DES AFFAIRES

Ce point est présenté par le Directeur Général.

#### Le marché à fin mars 2013.

A fin mars 2013, les primes sont en hausse de 6% par rapport à 2012. Cette progression concerne aussi bien les contrats individuels (+6%) que les contrats collectifs (+5%).

L'évolution des primes est contrastée selon le type de réseau de distribution. Les assureurs traditionnels présentent un recul de 4%, les réseaux de bancassurance affichent au contraire une progression de 12%.

La part des supports en unités de compte (UC) dans l'ensemble des primes représente 14,1% à fin mars 2013 contre 12,9% à la fin mars 2012.

La collecte nette (cotisations - prestations) est positive en cumul à fin mars 2013 (+6,7 Mrds d'€) alors qu'elle était négative à fin mars 2012.

#### Groupama Gan Vie à fin avril 2013.



Le chiffre d'affaires s'élève à 1520,6 M€ à fin avril 2013, en baisse de 6,4 % par rapport à avril 2012. La tendance globale résulte d'évolutions contrastées :

- + la partie individuelle montre une baisse importante (15,3%) pour un chiffre d'affaires de 678 M€ (59,7% du total),
- + la partie collective affiche une hausse de 5,5% pour un chiffre d'affaires d'activité de 486 M€ (42% du total).

#### L'activité d'assurances individuelles

- + Les primes en épargne individuelle (576,5 M€) sont en baisse de 19,4 % par rapport à avril 2012 et de 46,8 % par rapport à mars 2011.
- + En retraite individuelle (173,6 M€), les primes sont en légère baisse (-1,1%) par rapport à avril 2012.
- + En prévoyance individuelle, l'activité à fin avril affiche un repli de 0,5% alors que l'évolution du chiffre d'affaires était encore positive à fin mars (+1,3%)
- + La santé (12,4 M€) est en progression par rapport à avril 2012 (+5%) et à avril 2011 (+15,1%).

#### Transferts Fourgous

Le niveau d'activité des mois de mars (4 343 transferts) et avril (4829 transferts) est supérieur à la moyenne observée sur l'année 2012 (1 461 contrats transférés).

La collecte nette épargne/retraite à fin avril 2013 est en amélioration par rapport à l'an dernier mais reste négative (-286 M€ à fin mars 2013 contre -464,3 M€ à fin avril 2012). Tous les réseaux sont en collecte nette négative à l'exception de Gan Prévoyance. La baisse de la collecte nette s'explique par le repli des primes (-1,1%) et par l'augmentation des prestations (+1,1%).

#### L'activité d'assurances collectives par réseau à fin avril 2013

A fin avril 2013, le chiffre d'affaires des collectives s'établit à 613,0 M€, en hausse moyenne de 6,3% par rapport à avril 2012 avec des disparités selon les réseaux :

Les primes en retraite collective sont en hausse de 7,1% par rapport à mars 2012.

- + La collecte en prévoyance collective (240,3 M€) progresse de 2,6%.
- + la santé (217 M€) est en hausse de 16,3% par rapport à mars 2012.

---

## POINT D'INFORMATION SUR LES INDICATEURS D'ACTIVITE AU 30/04/2013

---

Ce point est présenté par le Directeur des Collectives qui, compte tenu de ses attributions, ne souhaite pas présenter les indicateurs relatifs à l'épargne/retraite. En l'absence du Directeur concerné, ou d'un de ses représentants, lesdits indicateurs ne sont donc pas commentés par la Direction.

*Lorsque l'un de nos élus a déploré cette situation en insistant sur la nécessité de respecter le déroulement des points figurant à l'ordre du jour, le représentant de la Direction, piqué au vif, a cru bon d'affirmer que « le choix de la forme de la réunion lui appartenait »... Ignares que nous sommes, nous pensons que la forme du CE nous était plutôt dictée par le Code du Travail et la jurisprudence. Avec cette tentative de réforme des relations sociales, il semble finalement que les compétences de notre Directeur des Collectives dépassent largement le domaine d'expertise qu'il s'était initialement attribué et qu'il pêche finalement par « excès de modestie »...*



### **Collectives :**

Emission standard : un taux de 52% de dossiers traités dans les délais contre un attendu de 90%

Arrêt de travail : 77% des dossiers traités dans les délais contre un attendu de 90%

Traitement des encours : 65% des dossiers traités dans les délais contre un attendu de 90%

### **Santé :**

Les indicateurs sont au « vert » à l'exception du règlement des prestations un taux de 79% de dossiers traités conformément à la charte contre les 95% attendus



### **Prévoyance :**

La production (affaires Nouvelles) voit son indicateur se dégrader avec un taux de 80% de dossiers traités dans les délais contre un attendu de 90%

L'indicateur de l'activité « Prolongation et règlement d'une prestation à risque (hors décès) connaît un net fléchissement en avril 2013 (61%) et le taux annuel s'en trouve dégradé avec 82% de dossiers traités dans les délais contre un attendu de 90%

SRC téléphone présente un taux de « décroché » de 59% insuffisant par rapport à l'engagement de 90%.



### **Epargne/retraite :**

Les indicateurs sont au « vert » à l'exception du SRC téléphone qui présente un taux de décroché de 70% insuffisant par rapport à l'engagement de 90%.

*Ces résultats en berne sont, pour la CFE-CGC, les conséquences directes de la politique de baisse et de précarisation systématique des effectifs de gestionnaires. Nous notons qu'au pôle « Collectives » la situation s'est encore aggravée par rapport à 2012 puisque le travail du samedi (sur la base du volontariat) à l'ordre du jour en début d'année n'a pas suffi à redresser les indicateurs.*

*Pour ce qui concerne les résultats catastrophiques des SRC dont la Direction souhaite faire un critère de versement de l'intéressement à hauteur de 20%, la seule responsabilité en incombe à nos dirigeants successifs ! Les alertes des organisations syndicales sont restées lettres mortes depuis trois longues années et les missions d'audit aussi coûteuses qu'inutiles se sont succédées sans que la Direction finisse par intégrer le fait qu'un téléconseiller ne peut répondre qu'à un appel à la fois et que cette activité nécessite une forte expertise incompatible avec une précarisation des postes.*

*Le représentant de la Direction peut bien décréter que ces indicateurs ne sont plus pertinents (voire ne l'ont jamais été) dans une belle solidarité avec son prédécesseur, il n'en demeure pas moins que leur dégradation constante suggère une inadéquation croissante de l'organisation et/ou des effectifs, avec la charge de travail qui incombe aux équipes des différents Pôles concernés.*

---

## SUIVI DES CONTROLES REALISES SUITE AUX DEMANDES DE L'ACP

---

Ce point, est présenté par le Directeur des Affaires générales et risk management et concerne les contrats dits en « déshérence », c'est-à-dire les contrats dont les capitaux décès ou les capitaux termes sont en instance de règlement depuis des mois voire des années en l'absence de bénéficiaire(s) identifié(s) et/ou localisés. .

Les assureurs doivent pourtant adopter une démarche préventive en rendant visite régulièrement à leur client afin de vérifier leur clause bénéficiaire et afin de s'assurer de l'adéquation entre leurs besoins et la situation de leur contrat.

Lors du décès d'un assuré, l'assureur est tenu de rechercher le ou les bénéficiaires du capital décès et tout mettre en œuvre afin de régler au plus vite la succession.

Une nouvelle proposition de loi, venant renforcer celle de décembre 2007 est en cours d'examen. Adoptée en première lecture par les sénateurs le 29 avril 2013, elle a pris la direction de l'Assemblée nationale.

Le texte entend renforcer les obligations des assureurs. Pour chaque contrat supérieur à 2 000 €, ils devront consulter le RNIPP (Répertoire national d'identification des personnes physiques) tous les deux ans. Chaque année, ils devront ajouter, dans leur rapport d'activités, un état des lieux de leurs recherches, comportant le nombre des contrats concernés et les sommes versées aux bénéficiaires retrouvés.

C'est dans ce contexte que l'ACP a donc émis une recommandation à Groupama Gan Vie l'enjoignant d'améliorer rapidement son processus de traitement car nous avons un « stock » supérieur à la moyenne de la profession. :

- + Environ 10 000 contrats dont les assurés sont décédés et pour lesquels les bénéficiaires ne sont pas identifiés.
- + Entre 70 000 et 80 000 contrats vie dont les capitaux sont arrivés à terme mais pour lesquels les bénéficiaires ne sont pas identifiés

Le plan d'action de Groupama Gan Vie consiste pour l'essentiel à faire appel à un prestataire dénommé ATER, spécialisé dans ce type de recherches et à créer temporairement une équipe dédiée en interne dont le dimensionnement n'est pas encore arrêté.

Les services du prestataire coûteront la bagatelle de DEUX MILLIONS d'€ à Groupama Gan Vie.

*Nous avons effectué quelques recherches sur la nature de la Société ATER. Il s'agit d'une officine qui agit en tant qu'enquêteur civil, ce qui consiste à localiser une personne physique ou morale pour le compte d'un mandant. (En l'occurrence, pour ce qui nous occupe, GG Vie). La principale activité de cette société est de rechercher des débiteurs pour leurs créanciers. La réputation de cette officine, dirigée par un détective privé est quelque peu entachée par l'achat et le recel de 600 000 € de fichiers de police détournés par un policier en retraite, lui-même professionnel de l'enquête civile et condamné pour ces faits, mais c'est une autre histoire...*



*A l'heure des économies tous azimuts, et des nombreux PDV au sein de l'UES nous pouvons légitimement nous étonner du recours, pour une somme aussi importante à un prestataire dont l'activité de localisation dans le cadre de la recherche de bénéficiaires de contrats d'assurances s'effectue exclusivement par téléphone et par accès à des bases de données et serveurs publics (selon son propre site). Cette activité pourrait et devrait donc être réalisée en interne au quotidien notamment au travers du RNIPP. A une condition toutefois : que nos effectifs soient suffisants pour effectuer un travail de qualité au lieu de toujours « parer au plus pressé » en délaissant au passage nombre d'activités « accessoires » comme par exemple le traitement des Plis Non Distribués ou la vérification et la mise à jour des clauses bénéficiaires. Apparemment, seule la peur du gendarme (ACP) motive et encore, tardivement, nos Directions à un retour à une attitude d'assureur responsable. Quel gâchis !*

---

## **INFORMATION – CONSULTATION SUR LE PROJET DE DÉPLOIEMENT DE LECTURE AUTOMATIQUE DE DOCUMENTS (LAD) AU PÔLE SANTÉ**

---

Ce point est présenté par la responsable des Opérations prestations santé et production santé individuelle

Ce projet a fait l'objet d'une première présentation au CE de décembre 2012 mais la CFE-CGC a souligné qu'en l'état elle ne comportait aucun élément de nature à apprécier la justification économique ou organisationnelle de la mise en place du projet, ni aucune notion de volumétrie des opérations concernées ni les conséquences prévisibles sur l'emploi et les conditions de travail..

Compte tenu de tous les points manquant d'une part et du calendrier prévisionnel nos élus considéraient que cette présentation n'avait valeur que de première information et attendait de la suivante qu'elle aborde dans le détail les points manquants.

Nous sommes donc à nouveau consultés sur le projet mais il s'avère qu'entre décembre 2012 et mai 2013, qu'à cela ne tienne, la Direction a conduit la mise en œuvre du projet, sans se préoccuper d'avoir obtenu ou non l'avis du CE :

- + En février GG Vie a choisi son prestataire, en l'occurrence « CEGEDIM Activ »
- + En mars, ont eu lieu des réunions de cadrage avec ledit prestataire
- + En avril, le prestataire a établi et livré son paramétrage et GG Vie a réalisé les recettes techniques et fonctionnelles
- + En mai, GG Vie a réalisé les recettes métiers et les formations des entités pilotes doivent commencer le 27 de ce mois.
- + En juin est prévue la mise en production, dernier élément du déploiement effectif et Traitement en LAD des factures hospitalières de soins externes.

Nous ne sommes donc plus face à un éventuel projet de réorganisation de l'activité mais au contraire, dans la dernière phase de mise en œuvre.



Or, l'Article L2323-6 du code du travail dispose que : « Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle. »

Qui plus est, l'Article L2323-27 précise que : « Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les problèmes généraux intéressant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail,

des qualifications et des modes de rémunération.

A cet effet, il étudie les incidences sur les conditions de travail des projets et décisions de l'employeur dans les domaines mentionnés au premier alinéa et formule des propositions. Il bénéficie du concours du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les matières relevant de sa compétence. Les avis de ce comité lui sont transmis. ».

Le CHSCT a bien été consulté le 25 avril 2013, un avis a été rendu pourtant il n'est pas transmis au comité d'établissement.

Pour que le CE puisse exercer une quelconque influence sur les décisions prises par l'employeur, il est indispensable qu'il intervienne AVANT que la décision ne soit prise. En effet, pour exercer utilement sa mission, le comité doit être consulté sur un projet qui est réversible.

Le défaut de consultation ou la consultation tardive du comité sont susceptibles de constituer un délit d'entrave, sanctionné pénalement. La peine encourue est alors de 1 an d'emprisonnement et/ou une amende de 3.750 euros (en cas de récidive, emprisonnement de 2 ans et jusqu'à 7.500 euros d'amende). De plus, le CE peut, si la procédure de consultation est irrégulière, se voir allouer des dommages et intérêts compensant le préjudice résultant de la méconnaissance de ses prérogatives légales, constitutive d'un délit d'entrave.



*La CFE-CGC pour sa part ne prendra pas part à un simulacre de consultation dont le retard, compte tenu de l'état d'avancement des travaux menés sur la LAD, transforme l'instance en chambre d'enregistrement. Cette façon de procéder s'apparente à un passage en force qui en dit long sur la volonté de dialogue de Groupama Gan Vie.*

*Les représentants du personnel n'ont qu'un pouvoir : celui d'émettre des propositions auxquelles la Direction doit répondre de façon motivée puis de rendre un avis. Ils n'ont pas de droit de veto et ils n'en demandent pas. Mais ils veulent être totalement informés, parce que la suite des rapports sociaux dans l'entreprise en dépend directement et immédiatement.*

*Pour ce qui nous concerne, nous avons proposé que, dans le cadre de la solidarité entre établissements du Groupe, la LAD soit réalisée par G2S et que les ETP ne soient pas supprimés mais réaffectés sur des activités réalisées dans des délais et une qualité non conformes aux engagements pris par GG Vie.*

*Si la mise en œuvre du projet se poursuit en l'état, la CFE-CGC prendra les mesures nécessaires pour faire respecter les droits des salariés ou à défaut voir punir ceux qui les bafouent.*

---

## **PRE-INFORMATION SUR LE PROJET D'EVOLUTION DE LA GESTION DES APPELS TELEPHONIQUES AU SEIN DE LA DIRECTION INDIVIDUELLES 2012**

---

Ce point est co-présenté par le Directeur des « Individuelles », le responsable de l'Épargne / Retraite Individuelle et le responsable de la Prévoyance individuelle.

Les représentants de la Direction nous dressent leur diagnostic de la situation dans les SRC prévoyance et épargne retraite

Du point de vue des clients (réseaux et assurés) :

Plateforme souvent injoignable, niveau de réponse insatisfaisant avec un rôle de « passe plat vers les services de gestion et un manque de réactivité et de sens client.



Du point de vue des téléconseillers : difficulté de connaître tous les produits, back offices et processus, charge de travail soutenue, activité peu valorisante dont les compétences techniques sont peu reconnues, lassitude et fatigue des téléconseillers à ne réaliser que de la prise d'appel en front office, absence de parcours professionnel au sein des plateformes et difficultés d'en sortir.

Du point de vue de la Direction : le taux de décroché n'est pas satisfaisant, la taille des équipes et une forte « saisonnalité » des appels (pics journaliers, mensuels et annuels) interdit une bonne maîtrise des flux et des effets de l'absentéisme dans la configuration actuelle, peu d'opérations sont traitées en direct, enfin le processus d'entraide ne fonctionne pas.

Les effectifs actuels hors managements sont les suivants

- + A Michelet, le SRC Epargne / Retraite comprend 14 CDI et 3CDD
- + A Bordeaux, le SRC Prévoyance compte 14 CDI et 2 CDD (effectifs santé compris)

Depuis janvier 2013 diverses actions ont été menées pour améliorer la situation :

- + Révision de la politique SVI et « fronting » (message d'attente proposant de rappeler aux horaires plus creux et « fronting » lors de pics d'activité)
- + Révision de certains process avec les réseaux (mise à disposition des N° de portable pour le réseau Gan Prévoyance)
- + Test de traitement en direct des rachats < à 1500 € pour les clients Gan Prévoyance par le SRC Michelet
- + Adéquation charges / ressources au travers du recrutement CDD/Intérim
- + Routage d'une partie des appels Gan Prévoyance vers Mutuaide Assistance pendant un mois
- + Envoi des relevés de situation par mail au client/ réseau Gan Patrimoine
- + Test d'authentification des clients par téléphone pour leur transmettre les montants de Valeur liquidative par téléphone)

Les représentants de la Direction ont pour ambition de :

- + **Augmenter le niveau de qualité de réponse aux réseaux et aux clients** en s'assurant du bon niveau de compétence du conseiller en fonction du réseau ou du type d'appel et en traitant l'essentiel des opérations de gestion en direct, sans passer par les équipes gestion « back office »
- + **Réduire les flux entrants redondants sur les activités de gestion** en Traitant directement les relances/réclamations au téléphone et les actes simples identifiés au travers des rejets GED
- + **Maîtriser l'adéquation charges / ressources et le taux de décroché** pour faire face aux pics d'appels de la journée et aux aléas de l'activité (retard en gestion...), pour permettre au conseiller de passer le temps suffisant en ligne pour traiter la demande client dans son intégralité et/ou tracer l'appel en GRC, modifier les coordonnées (y compris téléphone portable et mail client en GRC) et enfin permettre aux téléconseillers de réaliser davantage d'activités de Back Office

Pour arriver à ce résultat, les représentants de la Direction envisagent une évolution du métier des gestionnaires des secteurs « gestion et vie du contrat » de la prévoyance individuelle et de ceux du SRC courrier/GED au travers de l'utilisation du téléphone comme un canal à part entière faisant partie du

métier en réalisant une répartition permanente des appels entre ces trois secteurs. Cette solution permettrait selon eux de traiter les pics d'activité et de maîtriser l'adéquation Charges/Ressources.

Pour le Pôle l'Épargne / Retraite les représentants de la Direction envisagent de regrouper, comme à la prévoyance le SRC téléphone et les gestionnaires des secteurs « gestion et vie du contrat » dans un service « Relation client » avec un management commun assurant la cohérence.

Pour mener cette évolution à bien, les représentants de la Direction entendent mener différents chantiers relatifs à la formation (métier du téléphone, activité de gestion), aux outils et habilitations (pilotage, Alyzé, GED, etc.), au pilotage de l'activité (répartition BO/FO, répartition des flux téléphoniques), contrôles et vérifications juridiques (authentification client et formalisation de l'acceptation client des actes traités par téléphone), logistique et téléphonie (paramétrage des flux, connexions, configuration des postes de travail, etc.).

*Nous sommes agréablement surpris que la Direction des « Individuelles » partage l'essentiel de notre diagnostic sur les plateformes.*

*Là où interviennent nos principales divergences c'est sur la façon d'améliorer la situation et notamment sur le fait qu'un des « pré requis » de ce projet repose sur l'absence de tout recrutement et tout d'abord pour ce qui concerne le Pôle Epargne retraite.*



*Dès lors, les télé conseillers de Michelet affichant des taux de prise d'appel supérieurs à la moyenne du marché, et les secteurs de gestion travaillant à flux tendu, la répartition permanente des appels ne pourrait avoir pour effet que de transférer la surcharge sur les secteurs de gestion.*

*En effet, ces deniers devraient supporter non seulement la charge des appels aujourd'hui « perdus » mais aussi la côte part d'appels qui permettrait à la fois de soulager la surcharge actuelle des télé conseillers et aussi de dégager le temps nécessaire pour réaliser des opérations de back office. Le nombre d'appels auxquels auraient à faire face des gestionnaires moins expérimentés et pas forcément motivés en plus de leur activité actuelle reporterait mathématiquement l'inadéquation charge/ressources sur ce secteur. En clair, pour rhabiller Jacques on déshabillera Paul et l'un des deux continuera à grelotter.*

*Pour la CFE-CGC, quand on entend un bruit de sabot, il ne faut pas d'abord penser à un zèbre. Autrement dit, l'adéquation charge de travail / effectifs passe avant tout par une augmentation des ressources surtout quand on a déjà tenté d'autres choses sans succès. A défaut de quoi, ce projet échouera aussi lamentablement que ceux des prédécesseurs connaissant la même contrainte de l'économie à tout prix.*

*Notre constat est plus sombre encore pour ce qui concerne la Prévoyance puisque nous savons déjà que certains membres du SRC courrier et de la gestion sont dans l'incapacité soit d'aller soit de revenir au métier du téléphone et, qui plus est, leur fiche fonction ne le prévoit pas même à titre accessoire (ce qui sous-tend une modification qui dépasse le simple pouvoir de l'employeur et nécessite, selon nous, un avenant au contrat de travail et un accord du salarié).*

*Puisque nous sommes sur le terrain du droit, précisons également qu'un accord particulier aux SRC régit cette activité et comporte des obligations mais aussi des avantages en matière de temps de travail différentes de celles qui concernent les gestionnaires et cela ne peut pas se régler par une simple décision unilatérale de l'employeur.*

*Voilà pour ce qui est des grands principes. En ce qui concerne le détail des mesures, la CFE-CGC est dubitative quant au test de traitement des rachats de moins de 1 500€. La défense des portefeuilles est en premier ressort l'affaire des réseaux et doit rester. De plus, le problème de l'authentification et de la preuve du consentement du client reste problématique et source de litiges ultérieurs car le droit des assurances n'est pas celui de la téléphonie mobile.... Enfin, le volume des opérations nous paraît assez peu pertinent pour parler d'une amélioration sensible du service client.*

---

## **INFORMATION RELATIVE AUX COTISATIONS DES CONTRATS DE PREVOYANCE LOURDE**

---

Groupama Gan Vie a notifié des augmentations de cotisations sur les contrats bénéficiant aux salariés des entités Gan et présentant des résultats déficitaires, à l'instar de ce qui a été fait sur l'ensemble des portefeuilles clients.

Ces mesures sont applicables à Gan Assurances, Gan Prévoyance et à Groupama Gan Vie pour les seuls inspecteurs.

Les motifs invoqués sont les suivants :

### *Prise en compte de la réforme des retraites*

La réforme des retraites de novembre 2010, en relevant de 2 ans l'âge de la retraite, a induit un surcoût pour les garanties de prévoyance qui doivent être provisionnées 2 ans de plus.

### *Rééquilibrage financier des contrats*

Le contrat n°500/380.389 des Chargés de Missions présente un rapport sinistres/primes sur 5 ans de 173% qui doit conduire à une augmentation globale de cotisation de 30% afin de rétablir l'équilibre financier du contrat. Les contrats n°503/27.542 et 500/36.068 des CeP présentent des rapports sinistres/primes sur 5ans respectivement de 101% et 210%.

En conséquence, une augmentation globale de cotisation respectivement de 6% et de 30% est fixée afin de rétablir l'équilibre financier des contrats.

Les augmentations auront lieu au 1er juillet 2013.

L'augmentation de cotisation des contrats les plus déficitaires, c'est-à-dire celle frappant le contrat des Chargés de Missions (contrat N° 500/380.389 ) et celui des Conseillers en Prévoyance (contrat N° 500/36.068) sera réalisée en 2 temps :

- + au 1er juillet 2013 (+ 15%)
- + au 1er janvier 2014 (+ 15%)

Les contrats collectifs n°500/382.805 souscrit par l'Amicale des Chargés de Missions et n°500/38.193 souscrit par l'Amicale des Inspecteurs étant également déficitaires, une augmentation de cotisation respectivement de 30% (en 2 temps) et de 10 % sera réalisée à compter du 1er juillet 2013.

---000000000---

**NOTRE COMPTE RENDU VOUS INTERESSE ?**

**VOUS SOUHAITEZ EN SAVOIR PLUS... !**



**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**