



UN JOUR APRES L'AUTRE ...

Les chroniques de GG VIE



L'essentiel du Comité d'établissement du 21 octobre 2014

DECLARATION LIMINAIRE DE LA CFE-CGC



La Direction Générale du Groupe a décidé de mettre fin aux fonctions de M. Philippe SORRET le 20 octobre 2014 et le CE avait lieu dès le lendemain. Malgré le questionnement insistant de certains élus, les représentants de la direction n'ont souhaité ni commenter ni expliquer cette décision, affirmant qu'il s'agissait « d'un événement normal dans la vie d'une entreprise ».

La CGT lit une déclaration s'inquiétant des effets de cette révocation sur la stratégie de l'établissement.

La CFDT s'est refusée à émettre une opinion sur cette une décision, affirmant qu'il ne lui appartenait pas de juger du choix des hommes mis en place par la Direction générale du Groupe mais qu'elle attendait confirmation du maintien des orientations stratégiques de GG VIE.

Notre organisation syndicale est intervenue quant à elle pour rappeler la contribution de Philippe SORRET sur le redressement de l'entreprise et les effets de la multiplication des « événements normaux » sur la confiance des salariés quant à la pérennité de notre établissement et à la constance de ses objectifs.

Nous vous invitons à consulter l'intégralité de cette déclaration sur notre site internet :

<http://www.cfe-cgc-ues-groupama-gan.fr>, rubrique « Groupama Gan Vie », index : « nos communications cfe-cgc de GG Vie ».

REPRISE DES ACTIVITES DU GIE RIP AU SEIN DE GROUPAMA GAN VIE

Romain TANGUY indique que tous les collaborateurs ont été reçus individuellement et informés qu'ils recevront le 7 novembre leur nouveau contrat de travail. Ils disposeront d'un délai d'un mois pour retourner leur contrat signé.

Pour mémoire, les équipes du RIP sont composées de 39 personnes, 27 hommes et 12 femmes, avec un âge moyen de 44 ans et une ancienneté moyenne de 15,3 ans. Ces salariés vont désormais bénéficier des garanties ouvertes par leur rattachement à la convention collective du personnel de l'assurance.

Ainsi, leurs fonctions actuelles vont être transférées parmi celles en vigueur à GG VIE et il y aura sans doute des changements de classifications.

A l'exception du cas où, suite à un changement de classe, la rémunération d'un salarié serait inférieure à la RMA (rémunération minimum annuelle), il n'y aura pas d'évolution des rémunérations.

La Direction souhaite aller au plus vite au bout du projet, après les opérations déjà réalisées (pérennisation des emplois et déménagement sur Michelet). M. TANGUY déclare que les salariés du RIP partagent cette impatience d'une situation clarifiée.



La CFE-CGC déplore que les documents remis en séance ne correspondent pas à ceux demandés lors du précédent CE de GG VIE.

Elle regrette notamment que l'extrait de PV du CE du RIP ne présente pas l'exhaustivité des débats mais à la place un échange d'amabilités, de remerciements et de compliments en tous genres qui feraient passer un dîner d'ambassade pour des ripailles barbares. Enfin, elle constate que sa demande de transmission de la trame du contrat de travail type n'a pas été satisfaite, ce qui interdit aux élus de vérifier les clauses du transfert et leur cohérence avec nos accords.

Le responsable RH affecté à ce projet répond qu'il n'a pas jugé utile de fournir un contrat type puisqu'il correspond au contrat standard de tous les collaborateurs de GG VIE. Pour ce qui concerne l'extrait de PV, il considère qu'il correspond aux canons du genre et M. Tanguy ajoute que les salariés du RIP ont posé au moins cinquante questions puis des questions complémentaires ont été relayées en CE.

Interrogé sur une baisse probable des POA des salariés du RIP avec leur arrivée dans GG VIE, M. Fabrice JOLLOIS explique que cette année il n'y aura aucune incidence mais qu'à partir de 2015, ils « bénéficieront » de l'enveloppe propre à GG VIE.

Le responsable RH affecté à ce projet précise que les jours supplémentaires de congés pour ancienneté ne seront pas repris. Il justifie ce choix par le fait que la durée du temps de travail est plus favorable à GGVIÉ et que la moyenne des jours d'ancienneté est supérieure de deux jours et demi.

Concernant l'absence de prime de déménagement lors de leur passage de Neuilly à la Défense, il concède qu'il n'existe aucune disposition de ce type dans les statuts du RIP. Il précise que le déménagement a été « particulièrement soigné » et que les salariés ont obtenu satisfaction pour leurs demandes de places de parking.

Interrogé sur le solde budgétaire du Comité d'Etablissement du RIP et sur une éventuelle dévolution des biens, il répond que les sommes restantes au 31 décembre 2014 seront symboliques.

A ce sujet, l'observateur poitevin au CE indique qu'il est toujours en attente d'un RIB pour pouvoir rembourser à la Direction les sommes correspondant au budget de fonctionnement du CE de SGPS.

M TANGUY indique qu'il a pris soin de mettre en cohérence la MOA et l'informatique du RIP. Cette « entité » va conserver le suivi de ses systèmes propres, et leur projet informatique va perdurer. L'entreprise est dans une logique de cohérence entre GGVIÉ et le RIP.

M. JOLLOIS rappelle que le RIP gère des contrats en euros distribués par Gan Assurances et que, de ce fait, il dispose d'un système informatique propre.

Le projet de transfert de l'activité et des contrats des salariés reçoit un avis favorable à l'unanimité des votants.

MARCHE DE L'ENTREPRISE

L'ensemble du comité de Direction était réuni pour présenter le sujet, sans doute pour symboliser sa cohésion aux yeux des organisations syndicales en l'absence de Directeur Général (qui, hélas en ont vu bien d'autres).

Le Chiffre d'Affaires global de GGVIÉ à fin septembre 2014 est en baisse de 10,0% par rapport à celui de 2013 dont :

INDIVIDUELLES : -9,6%

Epargne : - 12,5%
Retraite : - 5,8 %
Prévoyance : - 1,4%
Santé - 12,6%

COLLECTIVES : -10,5%

Retraite : - 23,4%
Prévoyance - 5,5 %
Santé - 14,7%

Epargne individuelle

Estimation des encours épargne en Unités de comptes (UC) à fin 09/2014 : 4 954,5 M€ en évolution de 248% depuis le 31/12/2013.

Cette évolution à fin septembre résulte des arbitrages (256,9 M€ cumulés de 01 à 09/2014), des transferts « Fourgous » (251,9 M€) et des versements (380,7M€)

La collecte nette épargne à fin août est négative à hauteur de -813,1 M€, soit -150,1 M€ par rapport à 2013. M. JOLLOIS annonce qu'une réflexion est en cours pour une campagne sur les unités de compte pour la fin 2014 et des campagnes commerciales pour début 2015. Il insiste sur le fait que l'enjeu est de préparer 2015 dans un contexte économique et financier avec des taux très bas. Cette situation aura des conséquences sur les taux de participation aux bénéfices.

M JOLLOIS souligne qu'il n'y a pas aujourd'hui d'outils permettant aux clients de connaître la valeur de ses UC en temps réel. Il est donc nécessaire de mettre en place des moyens plus complets permettant de connaître chaque jour dans RIVAGE l'évolution des valeurs avec la mise en place d'un système d'alerte vers les apporteurs pour un déclenchement d'une information auprès de leurs clients.

Retraite individuelle

Les prestations en retraite individuelles s'élèvent à 364,6 M€ contre 309,2 en 2013 en évolution de 12%.

La collecte nette retraite à fin septembre est négative de -37,7 M€, soit -24,3 M€ par rapport à 2013.

Concernant l'activité retraite, de nouvelles offres vont être lancées à Gan Assurances et Gan Prévoyance avec des produits offrant une épargne programmée

Prévoyance Individuelle

La production Prévoyance individuelle à fin septembre est de 19,5 M€

Mme BAUDUIN précise que la production va mieux à Gan Prévoyance. Plus généralement le vrai enjeu c'est la retraite.

Collectives

M. MERLUS commente l'activité des Collectives où la période de renouvellement est en cours jusqu'au 31 octobre. Pour ce qui concerne la défense du portefeuille, il s'agit de savoir si les contrats à terme au 31 décembre doivent être conservés ou non. La concurrence vit la même chose. Un grand compte est en discussion mais de façon générale il y aura moins de résiliations car la surveillance est désormais moins compliquée après l'épuration déjà réalisée.

Sur les contrats de Gan Eurocourtage, il y a beaucoup de propositions pour des comptes supérieurs à trois millions d'euros. A Gan Assurances, il note une montée en puissance des contrats de santé collective (ANI) avec une augmentation de la production des offres standards.

Activité immobilière

390 réservations ont été effectuées à fin septembre dont 171 par les Caisses Régionales et 218 par Gan Patrimoine, soit une projection à fin d'année correspondant à l'objectif des 650 ventes.

La commission moyenne par affaire s'établit à 10.400€ à fin septembre. Les annulations résultent pour l'essentiel de refus de prêt bancaire, les réservations en attente relèvent pour la plupart d'affaires récemment souscrites ou, pour les plus anciennes, de programmes immobiliers qui vont être en mesure de faire l'objet d'une signature notariale.

Le réseau Gan Assurances est formé et la formation est en cours pour Gan Prévoyance. M. JOLLOIS précise que l'immobilier représente 150 millions de chiffre d'affaires potentiel pour le périmètre GGVIE.

Indicateurs liés à l'intéressement



Mme BAUDUIN communique les éléments suivants :

- + baisse des frais généraux : ils sont en légère baisse mais pas à hauteur des objectifs fixés
- + taux des U.C. Sur les contrats souscrits en assurance individuelle : l'objectif est d'atteindre 17,6 % en fin d'année. A fin septembre le taux était de 16,9 %. Le taux de déclenchement du critère est à 15 %.
- + taux d'appels décrochés : il est supérieur à 90 % donc conforme au critère de l'accord d'intéressement.
- + Sur la production en assurances Collectives : l'objectif est de 20 millions. Actuellement nous sommes dans la tranche la plus haute.

Mis à part les frais généraux, les critères sont respectés.

Toutefois, il manque les données relatives aux résultats financiers et en particulier les provisions réglementaires.

La CFE-CGC revient sur les informations écrites qui doivent être communiquées aux assurés telles que les relevés de situation et les IFU. La situation difficile constatée début 2014 a-t-elle été corrigée ? Autrement dit L'établissement sera-t-il capable d'expédier des informations exactes dans les délais attendus, conformément aux engagements pris ?



M. JOLLOIS répond qu'il serait étonné si c'était moins bien qu'en 2013. Il a été décidé de renforcer les équipes, de vérifier les recettes par 50 personnes de la MOA et d'ajuster pour éviter les erreurs. Ainsi, les apporteurs auront accès aux données pour en vérifier la pertinence. Un travail identique va être fait pour les IFU. La Direction se déclare donc assez confiante.

PRE-INFORMATION SUR L'EVOLUTION DE L'ORGANISATION DE LA MOA VIE INDIVIDUELLE

M. JOLLOIS présente le projet en présence de MM.TANGUY et BOUQUEY.

Ce projet a pour but de :

- + simplifier le fonctionnement de la Direction Individuelle sur les projets et la maintenance informatique en limitant les intermédiaires entre les métiers et les développements informatiques
- + redynamiser les équipes en révisant les modes de fonctionnement et l'organisation du travail
- + fluidifier le travail en commun avec G2S, notamment sur Rivage
- + responsabiliser les Directions Métiers sur la mise en œuvre des évolutions informatiques et le pilotage des coûts informatiques
- + poursuivre la trajectoire de réduction des coûts informatiques et MOA.

Pour arriver à ce résultat, la Direction entend supprimer la direction MOA Vie individuelle et intégrer les équipes au sein de la Direction Epargne/Retraite Individuelle et de la Direction Prévoyance Individuelle ou encore en rattachement direct à la Direction Individuelle pour les projets transverses et la transformation digitale. La répartition cible des responsabilités SI par grande direction deviendrait la suivante :

Direction Épargne Retraite	Direction Prévoyance	Projets transverses et transformation digitale
Rivage	Saphir / Avt	i-Prev
Progrès / Partic0 (SI RIP)	CICS Gan Prev / Gan Pat	Poste de Travail & téléphonie
Vie 2000	Front Office	Alizé / GED / T3
S2 (SI Gan Assurances)	SEPA Mandat	Internet

M. BOUQUEY précise que les équipes OAV seront regroupées dans le Front Office et le SEPA mandat concerne des collaborateurs transverses de Bordeaux.

M. JOLLOIS souhaite que GGvie s'approprie le développement des écrans sur tablettes car la complexité relative de la technologie mise en oeuvre permet de s'approprier le projet et d'en détenir la maîtrise complète au lieu de la déléguer à G2S.

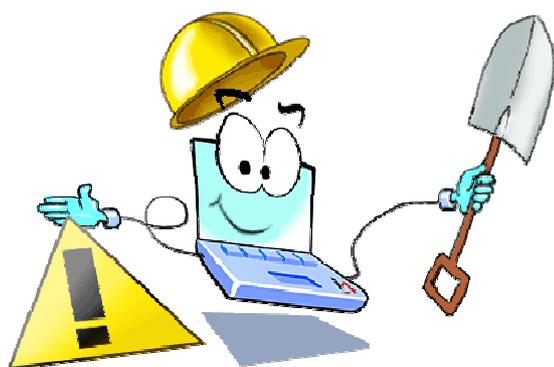


Concernant la mobilité des équipes Rivage, M JOLLOIS indique que les salariés de Bordeaux, Lille et la Défense ne changeront pas de site. En revanche, les équipes de Noisy-le-Grand qui travaillent sur Rivage ne sont proches ni de G2S ni des métiers implantés à la Défense. Il envisage donc de déménager, sur le site de la Défense, la vingtaine de salariés « esseulés » qui travaillent sur Rivage et la douzaine qui se charge de l'Animation Métier et support Réseaux, soit 32 personnes qui passeraient de Noisy-le-Grand à Paris La Défense.

M. JOLLOIS a bien conscience qu'il s'agit de la partie la plus « sensible » du projet mais il considère qu'aujourd'hui cela n'a pas de sens de les laisser seuls car l'isolement géographique pose des problèmes de management et d'éloignement des décisions. La mise en place de la nouvelle organisation est prévue pour le 1^{er} janvier 2015 mais il n'a pas de date pour le déménagement de Noisy vers Michelet qui se fera dans les mois à venir.

Interrogée sur la possibilité de mise en place du télétravail à GGvie pour solutionner les éventuelles difficultés de transports des collègues de NOISY, Mme Reymondie répond que le télétravail n'est pas un mot tabou mais que le dossier sera ouvert plus tard. Elle tient à préciser que l'objectif premier du projet est de permettre aux équipes de travailler ensemble et pas chacun chez soi.

La CFE-CGC estime que le télétravail peut être un système « gagnant - gagnant » et ce sujet doit s'ouvrir à la discussion.



Elle demande à la Direction d'apporter plus de précisions sur les conditions d'accompagnement du déménagement de Noisy à La Défense qui s'avère être un des points les plus préoccupants du dossier.

Le remboursement de la zone supplémentaire de « Navigo » ne suffira pas à aplanir les craintes du personnel concerné. Il s'agit d'une population issue de GROUPAMA SA qui n'a pas encore digéré le fait de basculer dans GGvie, ce qui va conduire à une négociation âpre. Il sera impératif de faire un point régulier sur les questionnements des salariés et les propositions collectives et individuelles, que la direction pourra leur soumettre, au cours du processus d'information/consultation.

La CFE-CGC rappelle qu'au delà des compétences internes, les projets sont régulièrement freinés par l'organisation et les coûts de son prestataire informatique. De plus, les travaux prévus sur RIVAGE sont régulièrement réduits à « peau de chagrin » lors de leur mise en production effective, et souvent assortis d'une solution de contournement développée en interne.

Nous ne voyons pas, dans ces conditions, comment réduire significativement nos frais informatiques si ce n'est par la diminution des effectifs MOA induite par le projet lui-même (refus de mobilités géographiques et fonctionnelles), la seule autre façon de réduire la facture étant de diminuer nos commandes auprès de G2S.

De plus, nous voyons mal comment en éclatant la MOA par métiers la Direction Individuelles va simplifier son fonctionnement et limiter les intermédiaires entre elle et G2S.

Enfin, même si ce projet limite les mobilités géographiques, il va nécessairement générer des mobilités fonctionnelles et notamment celles de l'encadrement « intermédiaire » dont les niveaux de responsabilité semblent remis en cause par cette réorganisation.

A ce sujet, il est demandé des précisions relatives à l'avenir de M. POMMERET que des rumeurs persistantes citent comme futur secrétaire général de GGVIE.

Mme Reymondie répond que l'idée est de remettre un patron au secrétariat général ce qui demeure d'actualité malgré le départ de M. SORRET.

Le secrétariat doit avoir sous sa responsabilité l'audit, le contrôle interne, le risk management et la coordination des instances.

REORGANISATION DE LA DIRECTION FINANCIERE

Mme Laurence BAUDUIN annonce qu'avec la mise en œuvre de SOLVABILITE 2 au 1^{er} avril 2016, il est nécessaire de :

- + coordonner les travaux de production des résultats et de nouveaux reportings réglementaires ;
- + de renforcer le pilotage de l'entreprise ;
- + de préparer le passage aux normes IFRS.

Dans ce cadre, il est prévu :

- d'arriver à la cohérence des documents et la publication des résultats,
- de créer un contrôle des risques financiers avec la mise en œuvre des trois piliers de SOLVABILITE 2, un pilier calculateur (calcul des exigences de marge), un pilier gouvernance plus contrôle interne et gestion des risques et un pilier de communication réglementaire avec publication des résultats trimestriellement.
- créer un pôle de gestion des applications et fonction support Qualité des données,
- rapprocher les équipes de modélisation en vue de préparer les futures normes comptables ainsi que la dimension prospective des calculs des engagements sous Solvabilité et 2 et des normes IFRS mais également les équipes chargées des techniques de prospection et les inventaires qui permettent d'élaborer des hypothèses.

La CFE-CGC demande s'il est question dans cette réorganisation des mobilités fonctionnelles sur la partie Actuariat

Mme BAUDUIN répond qu'il n'y en aura pas et que les équipes dans leurs compositions actuelles continuent à travailler sur les modèles. Le changement concerne les rattachements hiérarchiques mais chacun reste dans son cœur de métier des modèles.

Interrogée sur la MOA XRDJ, Mme BAUDUIN explique qu'il s'agit du développement d'un outil d'aide à la décision exploitant des bases de données depuis lesquelles on réalise différents tableaux de bord.

La CFE -CGC demande si GGVIE est obligé de passer aux normes IFRS dans la mesure où le Groupe n'est pas cotée en bourse et pas en passe de l'être.

Mme Baudoin répond que les normes IFRS sont le référentiel des normes comptables du Groupe. Mais elles sont aussi les normes de valorisation de toute entreprise. Aujourd'hui, il est compliqué de stabiliser la valeur de marché d'un contrat et toute entreprise est obligée de passer par les normes IFRS.

ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

COMMISSION D'AIDE SOCIALE

Le secrétaire du Comité d'Etablissement annonce qu'une réunion de la commission d'aide sociale a eu lieu mais que le cas présenté a fait l'objet d'un refus d'intervention de la part de ses membres.

ARBRE DE NOËL

Sylvie Faurt (Présidente de la Commission) informe qu'une demande a été faite auprès de l'URSAAF afin de connaître les conditions dans lesquelles les petits enfants des salariés peuvent venir au spectacle de Noël.

La réponse du secrétaire est positive moyennant un paiement dans le cadre du coût global. Le montant devra être déterminé par le CE. En 2013, le prix global avait inclus le spectacle, la pochette de bonbons et le goûter.

M. Laurent NICOLLE rappelle que le budget du CE est limité et que toute participation du CE se fera au détriment d'une autre ligne budgétaire, d'autant plus s'il y a une propagation des demandes aux autres sites.

La CFE-CGC rappelle que les parents dont les plus âgés des enfants ne bénéficient plus des conditions CE, paient leur place au spectacle de Noël. Il ne paraît pas plus choquant qu'une participation soit requise pour des petits enfants.

Mme DEDIEU propose que les salariés de Poitiers viennent en autocar à l'arbre de Noël de Bordeaux.

Le secrétaire du CE rappelle que lors des négociations pour l'intégration des salariés de SGPS, la Direction a donné une subvention complémentaire pour :

- + le Noël des salariés,
- + les cadeaux de Noël des enfants,

Mais rien n'a été prévu dans cet accord pour le spectacle de Noël. Néanmoins, le CE a donné son accord à Fabrice PICHON pour qu'il tente d'organiser un spectacle sur la base des budgets accordés sur chaque site.

Sylvie FAURT indique que le coût d'un autocar Poitiers/Bordeaux aller-retour s'élève à 885 €. Cette solution intéresse des salariés qui pourront ainsi découvrir le site de Bordeaux et leurs collègues.

M. PICHON confirme le choix d'une manifestation réservée aux salariés de Poitiers et indique qu'il attend les devis pour des spectacles.

La CFE-CGC demande le coût exact par enfant du spectacle de Noël.

M. Laurent NICOLLE répond qu'il est compris entre 15 et 18€ selon les spectacles et les sites. Il ajoute que rien n'est prévu au budget et que toute nouvelle dépense devra être imputée sur le fonds de roulement. Il faut tenir compte du fait, s'il n'est pas trop tard, que cette dépense aura une conséquence sur le solde budgétaire destiné aux chèques cadeaux de fin d'année. Sylvie FAURT précise que le coût de la poche de bonbons est de six euros et celui du goûter trois euros.

Après une suspension de séance, il est décidé que les salariés – grands parents devront s'acquitter d'une participation de trois euros s'ils souhaitent venir avec leurs petits enfants.

---ooo000ooo---

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)

Grégoire HOSTE (Inspection Collectives Courtage Lille) Représentant Syndical



Marie-Ange TIXIER (Bordeaux)



Collège Non Cadres :

Patrick DELBECQUE (Lille)

Philippe REFFAY (Bordeaux)

Fabrice PICHON (Observateur Poitiers)



CFE-CCG 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