

Comité de Groupe du 5 décembre 2013

La délégation CGT :
Maité DEDIEU – Thierry DUVERNAY - Nadia MASSON
Renée Lise TALBOT - Représentant syndical Alain CHATEAU

Pour la direction générale du Groupe M. MARTEL

APPROBATION PROCES VERBAUX

Procès-verbal du 10 octobre approuvé à l'unanimité.

STRATEGIE

Présentation du plan stratégique opérationnel (PSO) GROUPE 2013-2015

Le secrétaire donne lecture d'une déclaration visant à refuser la présentation de la PSO et à exiger une séance extraordinaire du comité de groupe.

En effet, la PSO qu'entend présenter la direction ne répond pas aux exigences de la loi de sécurisation de l'emploi et n'apporte aucun éclairage pertinent sur la stratégie du groupe. Elle ne saurait rassurer les élus quant au devenir des diverses entités du groupe et de l'emploi dans celui-ci.

La direction rétorque que la PSO fonctionnait précédemment sur une période fixe de 3 ans. Le système a été changé pour passer sur une période de 3 ans glissants. Puis, le principe a été à nouveau changé pour revenir à une durée fixe, avec un exercice de révision tous les trois ans.

La transposition de l'ANI rebat effectivement les cartes et revient à un système rallongé d'une année par rapport à nos habitudes précédentes. Le groupe respectera cette nouvelle obligation législative. D'ici le 30 juin 2014, des PSO 2014-2017 conformes seront présentées aux CE des diverses entreprises.

L'information de ce jour est donc celle dont dispose le conseil d'administration et les autres entités du groupe, puisque le choix d'une PSO sur période fixe a été retenu.

La date tardive de présentation pour 2013, est due, comme souvent exprimé en séance à une articulation particulière entre les caisses régionales et GSA, et à des problématiques de sous-estimation des sinistres importants. Ce biais méthodologique a été mis en évidence au cours de l'année, Thierry Martel a donc estimé qu'il était nécessaire de revoir l'ensemble de la PSO pour que celle-ci repose sur des données exactes et une méthodologie correcte.

Aucune volonté de dissimulation ni de discrimination n'a existé à l'encontre des représentants du personnel puisque le conseil d'administration a eu les données au même moment.

La direction reconnaît sa part de responsabilités dans le retard pris et dans les problématiques de modélisation des sinistres climatiques et graves.

Les estimations basées sur les moyennes historiques même revues à la hausse, s'avèrent néanmoins optimistes par rapport à la réalité de l'exercice sur la sinistralité attritionnelle. La PSO est donc un exercice complexe.

Les membres du comité par l'intermédiaire du secrétaire demandent des informations plus complètes, plus lisibles.

Thierry Martel précise que GAN réseaux spécialisés (GRS) est inclus dans les comptes de résultats de GGVIÉ puisqu'il s'agit de société de distribution. GGVIÉ paie à ses entreprises sur la base de leur coût réel. GRS a donc des résultats qui ressortent à zéro.

La stratégie est un domaine vaste, la direction a le sentiment que nous demandons des éléments qui émanent des stratégies des entreprises du groupe. L'exercice d'aujourd'hui consiste à faire une synthèse. Il faut, pour le groupe, résorber les pertes et restaurer les marges. Il y a déséquilibre patent entre les coûts et les marges.

Les sujets doivent être pris dans l'ordre selon Thierry Martel. Il est impossible de les traiter dans une seule séance. Il faut sérier les problématiques. Il s'estime prêt à faire une séance sur les emplois, mais indique qu'il ne peut rentrer dans le détail des stratégies des entités du groupe.

Il pense donc que les documents PSO proposés en plénière sont suffisamment étoffés et permettre de voir les trajectoires déterminées et de répondre positivement à la question cruciale de la sortie de la crise par le groupe.

Pour Thierry Martel la stratégie n'est pas comment on va faire mais ce que l'on va faire.

La faiblesse des résultats des Caisses régionales est due selon le Directeur non pas à un problème de stratégie mais à un problème d'exécution. Il cite les tentatives ratées sur le grand urbain, sur le climatique. Il faut donc que les caisses régionales se renforcent sur leurs points forts et ne cherchent pas

à innover. Il faut améliorer le modèle et non pas chercher à devenir des sociétés aux bas coûts. Le niveau de proximité des caisses régionales et un atout très fort, le coût de cette proximité reste quant à lui certain. Nos prix sont proches de ceux des mutuelles sans intermédiaires mais notre productivité est proche de celle des agents généraux, c'est donc là que l'équation ne fonctionne pas.

Les membres du comité de groupe demandent une interruption de séance, considérant que les informations qui leur sont communiquées ne sont pas à la hauteur des obligations légales qui pèsent sur la direction et des attentes de l'ensemble du personnel des entités du groupe.

Les membres du comité de groupe s'estiment surpris que le conseil d'administration puisse se prononcer sur la stratégie du groupe, sur la base d'un document de treize pages. Ils demandent la tenue d'une réunion extraordinaire du comité et la remise d'éléments concrets tels que définis dans les textes. A savoir, tout ce qui a trait à la mise en œuvre de la stratégie et impactera de fait les emplois et les conditions de travail des salariés.



Le directeur général considère que les élus méconnaissent le fonctionnement du conseil d'administration. Il rappelle que le conseil d'administration ne rentre pas dans le détail des feuilles de route de chaque entité, il vérifie juste que les orientations prises sont bien respectées.

Le directeur général confirme qu'au niveau des chiffres il ne pourra pas nous communiquer les projections au-delà de 2015 puisque les chiffres n'existent pas. Il considère que la loi de sécurisation de l'emploi à l'égard de la consultation sur la stratégie ne constitue qu'un pur exercice de style. Personne à ce jour selon lui ne peut se projeter à un horizon de trois années. L'environnement est à ce point instable que toute projection de ce style n'a aucun sens. La situation du groupe en est hélas le reflet.

Ainsi, personne ne peut dire quelle sera l'évolution des taux d'intérêt à l'avenir.

Sur le reste des données demandées, la Direction propose de donner une vision consolidée des objectifs et des feuilles de route. Thierry Martel confirme qu'il est dans un esprit de transparence. Les salariés sont pour lui, l'entreprise. Ils ne peuvent être une variable d'ajustement.

Les membres du comité de groupe rappellent une fois encore le texte de loi et l'obligation de décliner tout ce qui pèsera dans la stratégie sur les emplois et les conditions de travail.

La Direction rappelle que la base de données unique n'existe pas à ce jour, elle ne le sera pas avant le 13 juin.

Fabrice Heyriès, DRH Groupe, met en avant la complexité de la loi et les difficultés à concevoir la base de données unique.

Les membres du comité de groupe rappellent leurs exigences et estiment que la Direction Générale ne joue pas le jeu.

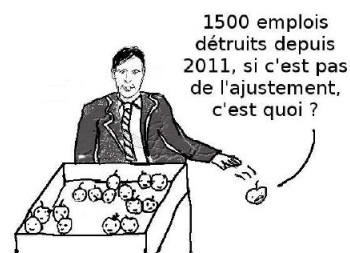
La feuille de route des entités est claire pour Thierry Martel. C'est l'atteinte d'un ratio combiné de 98%, chaque entreprise doit ensuite faire sa PSO pour atteindre cet objectif général.

Thierry Martel regarde la trajectoire qu'il est possible de prendre pour sortir le groupe de l'ornière. Et ensuite, il décline les moyens d'y parvenir.

Il conteste la vision des membres du comité de groupe, sur la stratégie. Selon lui, la PSO est une chose, la stratégie une autre et l'exécution une autre encore.

Après des débats tendus et une autre interruption de séance, les membres du comité de groupe décident de quitter la séance non sans avoir obtenu la tenue d'un comité de groupe extraordinaire en janvier 2014, sur la stratégie et sur tous les éléments qui en découlent, et qui impacteront le quotidien des salariés dans l'ensemble des entités.

Chères cerises, n'ayez pas d'inquiétude, l'emploi ne sera pas une variable d'ajustement à Groupama



1500 emplois détruits depuis 2011, si c'est pas de l'ajustement, c'est quoi ?



Pour la CGT, il est clair que l'autonomie de gestion des caisses régionales et des entités Gan, n'est plus que pur statut juridique pour les unes et un vieux souvenir pour les autres.

Dans la réalité, la politique économique de même que la politique sociale sont déclinées au plus au niveau du groupe. Les directions régionales ne bénéficient plus que d'une faible marge de manœuvre pour adapter au mieux les impulsions (puisque « directives » semble être institutionnellement incorrect) données par l'échelon national.

C'est consciente, de ces réalités que la CGT demande une déclinaison, de la stratégie et de l'exécution de celle-ci. Non pas au niveau de chaque entreprise, mais bien de manière macro, au niveau du groupe.

Sur chacun des items qui constituent aujourd'hui le document de la PSO établit par la direction, elle veut avoir, les explications du pourquoi et du comment.

Ces éléments sont incontournables, ce sont les seuls qui permettront aux représentants du personnel que nous sommes, de revenir vers les salariés avec à défaut de garanties, des éléments d'appréciation pertinents et concrets

PROCHAIN COMITE DE GROUPE EXTRAORDINAIRE 31 JANVIER 2014

MOINS
D'EFFECTIFS
POUR
FAIRE
LE
MEME
BOULOT,
OU
EST
LE
LOUP ??

