

Comité social et économique du Réseau commercial de La France Assurances Conseil

Séance ordinaire du jeudi 23 avril 2026

Représentants de la Direction

Thierry LESCURE, Président du Comité social et économique, Directeur en charge du Réseau commercial de La France Assurances Conseil
Sandra BEZY-BONNET, Juriste en droit social
Antoine SICOT, Responsable Relations sociales

Membres du Comité social et économique :

Collège « Inspecteurs »		
Emmanuel HERBIN	CFE-CGC	Titulaire
Collège « Non-cadres commerciaux niveaux 1 et 2 »		
Grégory ARDIET	CFE-CGC	Titulaire
Agathe AUBRY	CFE-CGC	Titulaire
Cécile AUSSAGUEL	CFE-CGC	Titulaire
Jean-Luc GUIMET	CFE-CGC	Titulaire
Marion ROMEYER	CFE-CGC	Titulaire
Ouelid MEFTAH	CFE-CGC	Suppléant

Véronique DAULY	UNSA	Titulaire
Karine CHAMI	UNSA	Suppléante

Ordre du jour

- | | | |
|----|---|---|
| 1. | Approbation du projet de compte rendu de la réunion du 16 mars 2026 | 4 |
| 2. | Approbation du projet de compte rendu de la réunion extraordinaire du 10 avril 2026 | 4 |
| 3. | Communications Direction | 4 |
| 4. | Communications du secrétaire | 7 |
| 5. | Questions diverses | 8 |

La séance ordinaire du Comité social et économique du Réseau commercial de La France Assurances Conseil s'ouvre à 14 heures 05 sous la présidence de Thierry LESCURE.

Cette réunion ordinaire du Comité social et économique se tient conjointement en présentiel et en distanciel.

1. Approbation du projet de compte rendu de la réunion du 16 mars 2026

Sous réserve des modifications apportées en séance par la Direction, le procès-verbal de la réunion du 16 mars 2026 est approuvé à l'unanimité.

2. Approbation du projet de compte rendu de la réunion extraordinaire du 10 avril 2026

Sous réserve des modifications apportées en séance par la Direction, le procès-verbal de la réunion extraordinaire du 10 avril 2026 est approuvé à l'unanimité.

3. Communications Direction

3.1 Point sur l'activité économique du Réseau Commercial de La France Assurances Conseil

Thierry LESCURE présente les résultats au 19 avril 2026. La progression se confirme sur la santé et la prévoyance des dirigeants ; en revanche, le réseau n'est pas encore à l'objectif ni au niveau de l'année précédente en retraite dirigeant. À ce jour, 110 % en activité et 97 % en primes sont enregistrés sur le total affaires nouvelles dirigeant, ce qui traduit une prime moyenne plus faible à production équivalente. Il conviendra de travailler davantage l'aspect qualitatif. Des NAO récentes devraient aider à redynamiser ce segment.

Sur le total affaires nouvelles collectives, une belle progression est enregistrée par rapport à l'année précédente, avec toutefois un bémol sur la partie Klesia : les résultats sont contrastés selon les agences, certaines en progression, d'autres en contraction. La présence active au sein des cabinets d'expertise comptable, notamment sur les branches HCR et pharmacie, demeure déterminante pour rester le premier choix Klesia. Du côté Generali, les résultats sont portés par le démarrage confirmé de la retraite collective — une excellente nouvelle — ainsi que par la santé prévoyance collective avec les produits 1.20 et 20.300, qui restent au-dessus de l'année précédente.

Par rapport aux objectifs, un écart est constaté sur la retraite individuelle, tandis que la retraite collective se porte bien. Les formations en cours doivent permettre de corriger cela progressivement. La première session de la semaine précédente a bien accueilli le

format et les outils mis à disposition, mais le plan d'action devra être porté tout au long de l'année. Le réseau, passé sous la barre des 90 % en chiffre d'affaires, est désormais à 89 % en activité et 92 % en primes par rapport à l'objectif à date, avec un écart résiduel d'environ 1,2 million d'euros. Il n'existe aucune zone de confort.

Sur l'épargne salariale, les résultats sont décevants au regard de la forme du marché, particulièrement porteur sur le segment des 3 à 5 têtes. L'accompagnement de GES s'étant trop concentré sur les agents l'année précédente, une insatisfaction a été exprimée auprès de la direction et un travail est engagé pour améliorer l'accompagnement au quotidien du réseau. LFAC demeure le deuxième acteur de GES, derrière les CGPI.

De façon générale, une contraction de l'activité est constatée, à corriger par la redynamisation de la conquête et l'optimisation du multi-équipement. L'objet de la formation 360 est de faire passer le réseau d'une posture de proposition de produit à une posture de détection de besoin. Une grande partie de l'activité Klesia demeure subie plutôt qu'anticipée, là où les agences proactives et présentes dans les pôles sociaux progressent. La plateforme 20.300 a par ailleurs changé — Télémaque a été remplacée par un nouvel outil répondant au même cahier des charges exigeant — et les prochains mois seront déterminants sur ce segment.

Emmanuel HERBIN demande si le PEROB entre dans le calcul de la retraite dirigeant.

Thierry LESCURE précise que non, le PEROB n'est pas inclus dans ce périmètre.

Cécile AUSSAGUEL demande combien d'agences sont actuellement en recherche d'un directeur.

Thierry LESCURE indique deux postes vacants, potentiellement trois. La fréquence des départs de directeurs vers d'autres réseaux du groupe témoigne de la qualité de la formation dispensée par LFAC, mais impose de travailler collectivement sur ce sujet.

Emmanuel HERBIN souhaite la bienvenue au nouveau directeur de l'agence de Caen.

Jean-Luc GUIMET signale un problème constaté sur les commissions Klesia.

Thierry LESCURE propose de traiter ce point dans le cadre des questions diverses.

3.2 Information-Consultation sur les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité pour l'année 2026

Sandra BEZY-BONNET rappelle que la loi du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées instaure une journée supplémentaire de travail. La loi du 16 avril 2008 prévoit que cette journée peut être accomplie soit un jour férié précédemment chômé (hors 1er mai), soit un jour de RTT, soit encore par toute autre modalité. Pour l'exercice 2026, la Direction propose que le lundi 25 mai 2026 (lundi de Pentecôte) soit travaillé.

Emmanuel HERBIN annonce que la CFE-CGC s'abstiendra sur ce point.

Le vote donne lieu aux abstentions suivantes : pour la CFE-CGC, Emmanuel HERBIN, Grégory ARDIET (à distance), Agathe AUBRY, Cécile AUSSAGUEL, Ouelid MEFTAH, Jean-Luc GUIMET et Marion ROMEYER ; pour l'UNSA, Véronique DAULY et Karine CHAMI.

3.3 Point sur les effectifs du 1er trimestre 2026 du Réseau Commercial de LFAC

Sandra BEZY-BONNET présente les effectifs arrêtés au 30 mars 2026. L'effectif s'élève à 203 collaborateurs, soit 4 de plus qu'un an auparavant, mais 1 de moins qu'au quatrième trimestre 2025. D'importants mouvements ont été enregistrés au cours de ce premier trimestre.

Sur les chargés de développement de l'activité (CDA) : 7 sorties et 10 embauches en CDI, portant l'effectif CDA de 133 à 136. Parmi les 7 sorties : 5 démissions, 1 fin de période d'essai à l'initiative de l'employeur et 1 licenciement suite à une inaptitude avec refus des postes de reclassement proposés. On dénombre par ailleurs une promotion interne (un CDE devenu directeur d'agence), 2 sorties de directeurs d'agence et 2 départs en retraite (une CDC et une chargée de développement senior).

Thierry LESCURE rappelle qu'au lancement du premier plan de développement, il y a environ huit ans, le réseau comptait 136 collaborateurs. Atteindre 203 est une bonne nouvelle. La promotion interne est un axe important à développer, même si elle pose des questions d'équilibre salarial entre le poste de départ et le poste d'arrivée. La structure du réseau ne demande qu'à se développer.

Emmanuel HERBIN demande si des embauches sont déjà prévues pour la promotion de juin.

Thierry LESCURE indique que 6 candidats ont été actés et qu'il reste 3 ou 4 jurys à tenir.

3.4 Information sur la régularisation des budgets des CSE pour 2025

Sandra BEZY-BONNET présente une note qui annule et remplace celle du 5 février 2026. Elle repose sur les mêmes règles, le même périmètre et les mêmes effectifs, mais tient compte de la consolidation définitive de la masse salariale 2025 de l'entreprise Generali intervenue après l'édition de la première note. Cette mise à jour entraîne une légère revalorisation des budgets définitifs, y compris pour le réseau LFAC, sans modification des effectifs ni de la méthode de calcul.

La masse salariale totale de l'entreprise Generali France s'établit désormais à 405 561 803 euros, contre 404 864 000 euros dans la note précédente, soit une évolution positive de 697 803 euros, avec un effectif maintenu à 6 256 collaborateurs. Cette hausse se traduit par une augmentation du budget global des CSE de 13 956 euros, dont 12 560 euros pour les activités sociales et culturelles (ASC) et 1 396 euros pour le

fonctionnement. Le budget par collaborateur est revalorisé de 2,01 euros pour les ASC et de 0,23 euro pour le fonctionnement. Pour le CSE LFAC, le budget ASC passe de 222 512 à 222 895 euros et le budget de fonctionnement de 24 724 à 24 766 euros.

Emmanuel HERBIN rappelle que le réseau avait demandé que la date de référence des effectifs soit décalée au 1er février afin d'intégrer la promotion de janvier avant qu'elle ne consomme les prestations sur toute l'année. Cette demande n'ayant pas été retenue, une promotion d'environ dix personnes consomme l'ensemble des prestations sans que le budget correspondant ait été provisionné en amont. Il se réjouit néanmoins des nombreux retours positifs des collaborateurs concernant la régularisation.

4. Communications du secrétaire

4.1 Propositions colis de Noël

Emmanuel HERBIN remercie les élus CFE-CGC qui ont transmis leurs propositions. Il rappelle que dès leur arrivée, les collaborateurs bénéficient de l'ensemble des prestations du CSE — la promotion d'octobre sera donc également concernée par le colis de Noël. Le budget retenu est de 90 euros TTC par colis, sur une base de 220 bénéficiaires. Un vote sera organisé lors de la prochaine réunion entre les trois propositions présentées.

La première proposition de Helfrich Hexagourmet — fournisseur du réseau depuis trois ans — consiste en un colis unique pour tous, élaboré avec des ESAT et mettant en avant des produits bio et responsables. Le contenant est une valise cabine ABS aux normes compagnies aériennes, équipée d'un sac sous vide rechargeable permettant de compresser les vêtements. Les produits comprennent notamment un foie gras de canard entier IGP Sud-Ouest médaillé d'or au Concours Agricole de Paris 2025, une terrine de canard aux girolles, un délice de saumon fumé au citron, une salsa de légumes du soleil, des chocolats Maître Chocolatier, des mini financiers aux cassis, des véritables chouchous et un Crémant d'Alsace Blanc de Noirs Arthur Metz (90 euros TTC). La possibilité d'adjoindre une confiture de kiwis produite par la femme d'un collègue CDA de l'agence de Bordeaux est également évoquée.

La deuxième proposition de Helfrich offre au salarié le choix entre 7 colis différents à 80 euros, présentés chacun dans un contenant distinct. Pour des raisons logistiques, une date butoir sera fixée au 15 octobre : au-delà, un colis par défaut sera attribué aux salariés n'ayant pas répondu.

La troisième proposition émane de la société Ici Présent, prestataire travaillant avec le RSG depuis quelques années, dont le modèle reverse 70 % du prix à l'artisan partenaire, 20 % à l'ESAT et 10 % à la société. La gamme Exception est proposée à 80 euros en version dématérialisée ou 85 euros en coffret physique, avec plus de 400 assortiments de produits artisanaux français au choix, livrés directement au domicile du salarié. Chaque élu reçoit un code individuel pour tester la box avant le vote de mai.

À titre personnel, une préférence est exprimée pour la première proposition Helfrich, au motif que l'effet de surprise du déballage collectif en agence — plébiscité par environ 90 % des collaborateurs consultés — constitue une dimension importante du colis de Noël.

4.2 Point d'échanges sur les prestations des activités socio-culturelles

Karine CHAMI fait état des remontées des collègues, globalement très satisfaits des prestations. Deux points ressortent spécifiquement. Le premier porte sur la possibilité d'étendre le chèque culture au sport, par exemple pour financer une licence sportive.

Emmanuel HERBIN rappelle que les règles URSSAF imposent que les subventions soient clairement identifiées par nature — vacances, culture ou sport — et ne peuvent pas être combinées : créer une subvention sport imposerait de réduire une autre prestation. En 2014, des chèques sport avaient été expérimentés avec un résultat désastreux : plus de la moitié n'avaient pas été utilisés et avaient dû être repris, au prix de frais supplémentaires. Une consultation de l'expert-comptable sera envisagée en vue de 2027.

Le second point soulevé par Karine CHAMI est que la majorité des collègues consultés souhaiteraient faire évoluer le colis de Noël vers le système Ici Présent, notamment en s'appuyant sur les retours très positifs des collègues du RSG. L'intérêt principal est de ne pas être limité aux colis gourmands.

Emmanuel HERBIN prend acte et rappelle que le vote aura lieu lors du prochain CSE.

5. Questions diverses

Emmanuel HERBIN, au nom de la CFE-CGC, soulève la question du forfait frais de véhicule pour les nouveaux entrants. La forte hausse du coût du carburant met en difficulté les jeunes collaborateurs sans véhicule de fonction, qui disposent d'un forfait de 700 euros sur présentation de notes de frais, et se trouvent particulièrement exposés au-delà des 5 000 premiers kilomètres. La Direction est invitée à examiner, à titre exceptionnel et temporaire, la possibilité d'augmenter cette enveloppe.

Antoine SICOT précise qu'à ce jour, aucune décision n'a été prise au niveau de l'entreprise, mais que le point est bien pris en compte.

Thierry LESCURE rappelle que les délais de livraison des véhicules se sont nettement raccourcis, et que les enveloppes ne sont pas toujours entièrement consommées pendant la période de formation, durant laquelle les collaborateurs voyagent largement en train aux frais de la société. Aucune décision d'entreprise n'est prise à ce stade. La transition vers les véhicules électriques est en cours et les dernières négociations ont visé à réduire l'impact financier pour les collaborateurs ; la hausse des prix du carburant est espérée temporaire.

Thierry LESCURE fait le point sur les commissions Klesia et April.

Sur Klesia, le réseau a été alerté la semaine précédente d'un trop-perçu de commissions au mois de mars sur l'ensemble du réseau, ce qui a conduit Klesia à bloquer l'ensemble des versements dans l'attente d'un bilan. Cette position est jugée discutable, dans la mesure où un trop-perçu global ne signifie pas que chaque collaborateur est concerné. Le détail ligne par ligne est en cours d'obtention afin d'identifier les collaborateurs réellement concernés et de libérer rapidement ceux qui ne le sont pas. La situation résulte du départ en retraite de la personne qui gère le commissionnement depuis de nombreuses années, les équipes reprenant le traitement manuellement. S'il devait y avoir des reprises sur salaire, elles resteraient à la charge de l'entreprise.

Sur April — qui représente environ 5 000 euros de commissions annuelles — un changement de logiciel a perturbé le fichier de communication avec LFAC. La réponse reçue ce matin indique qu'un nouveau process a été communiqué pour libérer les commissions et qu'une trentaine de collaborateurs sont concernés. La situation est sous contrôle, même si un léger retard subsiste.

Ouelid MEFTAH demande une estimation du montant total du trop-perçu Klesia.

Thierry LESCURE indique disposer d'une idée du montant global, mais précise qu'il est impossible de communiquer un chiffre pertinent sans le détail par collaborateur — les écarts individuels vont de quelques euros à environ 4 000 euros de trop-perçu —, notamment en raison de la présence d'un fonds commun. Le traitement se poursuit.

Questions de l'UNSA

1. PER Patrimoine / PRISM Retraite

Dans NOMINEO, il n'est pas possible de consulter le courrier de situation annuelle envoyé au client, document qui mentionne notamment la rente estimée. Seul le relevé de situation est actuellement disponible.

Serait-il possible d'accéder également au courrier annuel afin de disposer du même niveau d'information que le client ?

Thierry LESCURE indique que les états de situation contenant la valorisation des rentes sont consultables sur Nomineo lorsqu'ils ont été générés, via deux accès : le menu de droite « Consulter ES, IFU, IFI » pour le dernier envoi, ou le lien « Avenants » pour l'historique. Pour les contrats PRISM, les campagnes de décembre sont disponibles depuis 2019. Le détail de ce process sera annexé au compte rendu.

2. Cession d'activité ou vente — contrats R20

Lors d'une cession d'activité ou d'une vente, les courriers transmis sur les contrats R20 sont envoyés à l'entreprise. Le dirigeant ayant vendu ou cessé son activité ne reçoit alors plus ses états de situation.

Thierry LESCURE invite les élus à reformuler cette question par écrit en précisant qu'elle porte sur la retraite, afin qu'elle puisse être transmise et traitée lors du prochain CSE.

3. Formations en succession patrimoniale

Des collègues ont fait remonter que sur ERIS, ils ont demandé des formations en succession et approche patrimoniale, mais n'ont pas eu de retour.

Thierry LESCURE indique avoir fait remonter ce point à l'Académie. Ces formations à la carte sont normalement examinées une fois l'ensemble des entretiens annuels finalisés, en vérifiant leur adéquation avec les activités exercées. La question du lien entre les demandes exprimées dans les entretiens et les programmes planifiés a été posée à l'Académie et à la RH ; aucun retour n'a encore été reçu à ce stade.

Questions de la CFE-CGC

1. Affiliation des salariés

Actuellement nous n'avons pas la main pour affilier les salariés exceptés pour la santé 1-20 Ani et HCR. Cependant, les délais de traitement FAST sont assez longs, et en cas d'urgence, nous ne sommes pas réactifs.

Serait-il possible d'ouvrir la saisie des affiliations pour l'ensemble des CCN ?

Marion ROMEYER précise que pour la Syntec et la métallurgie, l'affiliation ne peut pas être réalisée directement.

Thierry LESCURE précise que la question porte sur les CCN gérées par Generali (hors HCR et ANI). Elle avait initialement été transmise à Klesia, ce qui n'est pas le bon interlocuteur ; elle sera renvoyée directement à Florian BECKMANN, responsable du sujet.

2. Vérification réglementaire sur client

Depuis quelque temps, nous recevons des Emails du service Conformité ayant pour objet « Vérification réglementaire sur un client », dans le cadre de l'affiliation de salariés à la mutuelle. Dans ce contexte, il nous est demandé de collecter des pièces d'identité. Or, les personnes concernées sont des salariés de l'entreprise et ne sont pas nos clients.

Nous ne sommes donc pas en relation directe avec elles. Notre relation contractuelle et commerciale est établie uniquement avec le dirigeant de l'entreprise. Nous nous interrogeons donc sur la démarche à adopter, vis-à-vis de ces salariés ?

Thierry LESCURE replace la question dans son contexte : l'ACPR exige désormais la capacité de justifier à tout moment des relations clients via des opérations de criblage des portefeuilles. À ce stade, aucune opération de criblage n'a été lancée sur la collective ; si de tels e-mails ont été reçus, il s'agit vraisemblablement d'une erreur d'un prestataire en phase de test, les affiliés pouvant être assimilés à des clients dans les systèmes de criblage. Un exemple concret (numéro de contrat et e-mail) est demandé pour faire remonter le cas. Un criblage est prévu en juillet 2026.

3. Application scan pour téléphone et ordinateur

À la suite du changement des postes, il était prévu une mise à disposition d'un programme scan compatible RGPD, quand l'aurons-nous ? Concernant le calcul des frais voiture ISICA, pourriez nous préciser si le calcul du forfait est sur une base annuelle ou mensuelle.

Thierry LESCURE indique que la réponse initiale de l'équipe informatique est qu'aucun programme spécifique n'a été prévu dans le cadre du déploiement des portables. Cette réponse est contestée, car une application sécurisée de type scan devait être disponible sur le téléphone professionnel. Un outil appelé Kofax Mobile semble avoir été déployé sur le réseau salarié ; dans la mesure où les deux réseaux partagent les mêmes équipements, il convient de vérifier si ce programme a été intégré sur les équipements LFAC. Le sujet sera escaladé et une réponse sera apportée au CSE.

Ouelid MEFTAH demande si le forfait ISICA fonctionne sur une base annuelle ou mensuelle.

Antoine SICOT répond que le forfait est mensuel : les montants non utilisés un mois donné ne sont pas reportables.

4. Fonctionnement des remboursements de prévoyance avec Generali

Lorsque nous reprenons un contrat à la concurrence nous avons une remontée de nos clients. Nos concurrents, pour les remboursements liés aux arrêts de travail, distinguent clairement la part destinée au salarié et les charges revenant à l'employeur.

Avec GENERALI, les sommes versées au titre de la prévoyance sont reçues sous forme de montants globaux, sans ventilation entre part salarié et part patronale.

Pouvez-vous nous confirmer le fonctionnement retenu par GENERALI (nature des sommes versées, intégration en paie, traitement des cotisations) et nous indiquer s'il est possible de faire évoluer les bordereaux ou supports explicatifs afin de mieux préciser la part nette revenant au salarié et les charges restant à la charge de l'employeur ?

Thierry LESCURE rapporte la réponse de Stéphane Hervé, responsable des prestations sur le marché des professionnels. Le règlement effectué par Generali à l'employeur correspond à un montant brut : Generali ne retient pas de charges sociales sur les prestations versées à une personne morale. Ce montant doit être intégré au bulletin de paie et soumis aux charges sociales conformément aux règles de l'URSSAF. Les indemnités journalières sont assimilées à un revenu d'activité, soumises aux charges sociales pour la part financée par l'employeur ; les rentes sont assimilées à un revenu de remplacement, soumises à la CSG, à la CRDS et à la CASA. La mise en place d'une ventilation sur les bordereaux de prestations implique d'exploiter des données relevant de la part de l'entreprise, ce qui n'est pas prévu à ce stade. La direction se dit néanmoins intéressée par un exemple issu de la concurrence afin de pouvoir l'étudier.

Jean-Luc GUIMET signale qu'un onglet demandant la ventilation entre part patronale et part salariale est apparu dans les bulletins d'adhésion depuis environ un an, ce qui pourrait être lié à la problématique soulevée.

Thierry LESCURE convient de faire remonter ce point à Stéphane Hervé pour évaluer si un développement cohérent peut être envisagé.

5. Tarification prévoyance et frais de santé HCR

Actuellement, il est nécessaire de faire 2 études prévoyance pour les cadres (une pour la base conventionnelle et une pour la surcomplémentaire cadre) c'est-à-dire 2 bulletins d'adhésion et 2 fiches conseil à faire signer au client.

Serait-il possible de proposer un bulletin d'adhésion qui inclut la base conventionnelle et la surcomplémentaire cadre (comme pour la CCN pharmacie) afin d'optimiser l'adhésion ? Idem pour les SURCO en frais de santé.

Thierry LESCURE indique que la demande a été transmise à Klesia, sans réponse à ce stade. La complexité tient à la distinction que Klesia opère entre ce qui relève de la branche conventionnelle et ce qui n'en relève pas. L'exemple de la CCN pharmacie démontre néanmoins que cela est techniquement réalisable. La question sera suivie, étant précisé que les interlocuteurs Klesia sollicités ne sont pas disponibles cette semaine.

6. Contacts Altaprofits

Nombre de nos clients disposent de contrats d'ASSURANCE VIE gérés par ALTAPROFIT. Nos clients nous font remonter depuis le début d'année un délai de réponse très important (1 à 2 mois) voire l'absence total de retour de la part de leur service lors de questions posées. Dans le cadre de notre suivi client, cette situation est souvent difficile à gérer car les clients ne comprennent pas notre impossibilité d'action.

Auriez-vous la possibilité d'obtenir un moyen de contact (mail ou téléphone) spécifique dédié à LFAC ?

Thierry LESCURE rappelle que les contrats historiques de LFAC ont été confiés à Altaprofits en gestion, mais que les bases demeurent chez Generali. Altaprofits a récemment connu un changement de dirigeant et une réorganisation interne, ce qui peut expliquer des délais en début d'année. À ce jour, Altaprofits affirme être dans des délais conformes aux normes du marché ; sans exemple concret, il est difficile de contester cette position. Un ou deux dossiers documentés sont demandés. L'obtention d'un contact dédié n'a jamais pu être obtenue malgré des demandes répétées et ne semble pas dans l'air du temps. Il est par ailleurs rappelé que les contrats historiques de LFAC — issus de sociétés telles que France Vie ou France Assurances Conseil — ont été transférés à Altaprofits il y a environ quinze ans et que les trois quarts sont aujourd'hui en run-off, dans des systèmes anciens qui se désendettent progressivement. Cette situation structurelle explique en partie les difficultés de gestion rencontrées.

7. Codes apporteurs Klesia et Generali

Nous souhaiterions que la Direction puisse établir et nous communiquer un relevé synthétique de l'ensemble des codes apporteurs KLESIA et GENERALI, rattachés à chaque commercial.

En effet, dans le cadre du processus de signature électronique KLESIA, un code apporteur est demandé, toutefois il apparaît qu'il est possible de finaliser la signature sans renseigner ce code. Par ailleurs, compte tenu de l'ancienneté de certains commerciaux, il est possible que des évolutions ou changements de codes aient eu lieu au fil du temps.

Dans un souci de traçabilité, de conformité et de sécurisation des processus, nous souhaiterions donc disposer d'une vision claire et à jour des codes apporteurs effectivement attribués et utilisés.

Thierry LESCURE demande combien de codes apporteurs le réseau possède chez Klesia.

Ouelid MEFTAH indique qu'il n'y en a qu'un seul, mais qu'il ne s'en souvient plus.

Thierry LESCURE précise que le modèle quasi-courtage sur lequel LFAC s'est historiquement construit explique cette structuration : LFAC est traité par Klesia comme un partenaire externe disposant d'un code unique, similaire à un courtier. Chez Generali, le code apporteur est clairement identifié, avec une clé de répartition dans la hiérarchie commerciale. La question du code Klesia sera posée.

Grégory ARDIET précise l'origine de la question : avec le développement de la signature électronique, certains conseillers renseignent le code apporteur et d'autres non, ce qui crée des incohérences de gestion — notamment pour les contrats HCR et transport, où se pose la question de l'ancien code Carcept ou du code Klesia. L'idée est de remettre les pratiques à plat pour éviter les problèmes de routage.

Thierry LESCURE convient que l'absence de renseignement du code crée de la latence dans l'émission du contrat et son affectation dans le CRM. Renseigner systématiquement le code serait une bonne pratique permettant de sécuriser et d'accélérer le processus. Une communication formelle sur ce point sera envisagée.

Jean-Luc GUIMET ajoute que sur les demandes d'adhésion Klesia en format papier, le champ code apporteur n'est pas prérempli automatiquement.

Thierry LESCURE confirme et s'engage à regarder si une clarification peut être diffusée à l'ensemble des collaborateurs.

La séance ordinaire du Comité social et économique est levée et close à 15 heures 25.