

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

Séance ordinaire du mardi 22 avril 2025

Représentants de la Direction présents

Thierry LESCURE, Directeur en charge du Réseau commercial de LFAC
Antoine SICOT, Responsable relations sociales
Sandra BEZY-BONNET, Juriste en droit social

Membres du Comité social et économique présents

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
Damien FAVIER	CFE-CGC	Titulaire
Marion ROMEYER	CFE-CGC	Titulaire
Maxime BOURAS	CFE-CGC	Suppléant
Elodie GINET	CFE-CGC	Suppléante
Walter LOZIC	CFE-CGC	Suppléant
Ouelid MEFTAH	CFE-CGC	Suppléant
Laure PERES	CFE-CGC	Suppléante
Frédéric TOURE	CFE-CGC	Suppléant

Véronique DAULY	UNSA	Titulaire
Arnaud ROBERT	UNSA	Titulaire
Pierre PERRAULT	UNSA	Suppléant
Karine CHAMY	UNSA	Suppléante
Représentants syndicaux		
Sylvain DELERUE	UNSA	

Ordre du jour

1.	Approbation du projet de compte rendu de la réunion du 18 mars 2025	4
2.	Communications Direction	4
3.	Communications du Secrétaire	10
4.	Questions diverses	12

La séance du Comité social et économique du Réseau commercial de La France Assurances Conseil est ouverte à 9 heures 45 sous la présidence de Thierry LESCURE.

1. Approbation du projet de compte rendu de la réunion du 18 mars 2025

Sous réserve de la prise en compte des modifications apportées en séance, le procès-verbal de la réunion du 18 mars 2025 est approuvé à l'unanimité.

2. Communications Direction

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

Thierry LESCURE indique qu'au 13 avril 2025, le nombre de contrats atteint 104 % du réalisé de 2024. Les primes apparaissent en léger retrait, puisqu'elles représentent 96 % du réalisé de l'année précédente. En revanche, les primes associées aux versements dépassent le niveau de l'année précédente (à 126 %).

La production atteint 101 % des objectifs, tandis que les primes accusent un retard de 6 %. Les primes dirigeants ressortent à 95 % de l'objectif, avec une activité de 105 %. S'agissant des Collectives, les primes s'élèvent à 81 % de l'objectif pour une activité de 98 %. Le 1-20 se porte bien, à 104 % du réalisé de l'année précédente, mais seulement 95 % en termes de primes. Sur le segment 20-300, l'activité atteint 90 % de l'objectif, avec des primes à 79 % de l'objectif. En ce qui concerne la retraite collective, il convient de souligner le net recul des IFC (44 % de l'objectif). L'épargne salariale n'atteint que 77 % de l'objectif. Klesia se porte toujours bien, avec des primes à 107 % de l'objectif et une activité à 120 %.

En conclusion, Thierry LESCURE souligne la légère progression de l'activité sur les primes dirigeants par rapport à l'année 2023, notamment en prévoyance et santé. Les nouveaux produits devraient apporter de l'oxygène à l'activité au cours des mois à venir. Le segment retraite collective doit retrouver le chemin de la croissance. Il convient de souligner, à ce titre, une bonne nouvelle : l'introduction des frais négociés sur la RV de fin mai.

À date, les effectifs commerciaux s'établissent à 174 collaborateurs. 7 embauches sont prévues en juin.

Emmanuel HERBIN demande si le départ d'un collaborateur (Epargne salariale) sera remplacé.

Thierry LESCURE le confirme. Ce collaborateur a mis fin à sa période d'essai. La Direction s'attachera à stabiliser cette entité. Dans un premier temps, Anne de Lanversin sera plus présente auprès des équipes.

2.2. Information-consultation sur les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité pour l'année 2025 (document joint)

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, a instauré une journée supplémentaire de travail. La loi du 16 avril 2008 portant sur la journée de solidarité prévoit que cette journée supplémentaire peut être accomplie de trois manières : un jour férié

précédemment chômé (hors 1^{er} mai), un JRTT ou encore toute autre modalité. Pour l'exercice 2025, la Direction propose que le lundi 9 juin 2025 (lundi de Pentecôte) soit travaillé.

Emmanuel HERBIN déclare que la CFE-CGC s'abstiendra.

Consulté sur les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité pour l'année 2025, le CSE s'abstient à l'unanimité.

Antoine SICOT propose d'intervertir les points 2.3 et 2.4 de l'ordre du jour.

Les élus acceptent d'intervertir les points 2.3 et 2.4.

2.4. Point sur les effectifs du 1^{er} trimestre 2025 du Réseau Commercial de LFAC

Sandra BEZY-BONNET indique avoir transmis aux élus les données chiffrées relatives aux effectifs. Au 30 mars 2025, l'effectif comprend 199 collaborateurs, soit 6 personnes supplémentaires par rapport au 1^{er} trimestre 2024 et 7 personnes supplémentaires à fin 2024.

Le réseau LFAC a enregistré plusieurs mouvements. L'effectif des Chargés de clientèle est ainsi passé de 28 à 27 du fait d'un départ à la retraite. Celui des Chargés de développement de l'activité passe de 118 à 127, en raison de 10 embauches externes en CDI et de la démission d'une salariée (qui était par ailleurs représentante du personnel). Enfin, l'effectif des Chargés de clientèle niveau 2 passe de 14 à 13, du fait d'un départ à la retraite.

Antoine SICOT se félicite de la croissance de l'effectif, malgré quelques départs en retraite.

Emmanuel HERBIN espère que l'effectif pourra franchir rapidement le seuil des 200 salariés.

2.3. Présentation des résultats du Generali Engagement Survey 2024

Antoine SICOT indique que les résultats du Global Engagement Survey 2024 ont été exposés au CSEC. La présentation destinée au CSE se concentre sur LFAC.

Taux de participation et d'engagement

En 2024, 155 collaborateurs de LFAC ont répondu à l'enquête (sur un effectif de 212), soit un taux de participation de 73 % (83 % à l'échelle de la France). La Direction a recueilli 26 commentaires.

Le taux d'engagement des collaborateurs de LFAC s'élève à 84 %, soit un niveau supérieur au taux France et au taux LFAC de 2021. La mesure de l'engagement permet d'évaluer le ressenti des salariés quant à leur intégration au sein de l'entreprise.

Pour rappel, le questionnaire adressé aux salariés français comportait deux questions supplémentaires, relatives à l'actualité : « *Je comprends l'organisation mise en place au 1^{er} juillet 2024* » et « *Je pense que notre Plan stratégique Performance 2024 nous a permis de conforter notre position et de nous rendre plus solides face aux enjeux de notre secteur* ».

Synthèse des résultats LFAC

Le score d'engagement correspond à la moyenne de 6 questions relatives à la connexion rationnelle, émotionnelle ou motivationnelle à l'entreprise. La connexion rationnelle renvoie à l'adhésion aux objectifs et valeurs du Groupe Generali. La connexion émotionnelle, quant à elle, a trait à la fierté de travailler pour le Groupe Generali, et à la propension à recommander le Groupe comme un bon employeur. La question relative à la connexion motivationnelle était libellée comme suit : « *Mon entreprise m'inspire à donner le meilleur de moi-même et je suis prêt à aller au-delà de ce qu'on attend de moi pour aider mon entreprise à réussir* ».

83 % des collaborateurs LFAC croient fermement à la finalité et aux objectifs de l'entreprise, contre 82 % pour le Pulse LFAC 2023. Ce score est en progression de 8 points par rapport au Global Engagement Survey de 2021. Il est supérieur de 4 points à la moyenne de l'entreprise, et de 3 points au score du marché de la Protection sociale Entreprises. Le prochain Pulse sera lancé en octobre 2025.

Pierre PERRAULT sollicite des précisions sur les chiffres figurant entre parenthèses dans le document projeté.

Antoine SICOT répond que ces valeurs correspondent au nombre de collaborateurs. 167 collaborateurs LFAC avaient répondu au Pulse de 2023. Ils étaient 160 à participer à l'enquête d'engagement de 2021.

Cécile AUSSAGUEL note que les scores sont globalement en augmentation par rapport au Pulse de 2023.

Antoine SICOT invite les élus à considérer les résultats sur chaque dimension. La fierté de travailler pour le Groupe Generali affiche un score de 91 % en 2024, soit 4 points supplémentaires par rapport au Global Engagement Survey de 2021 (+4 points par rapport au marché Protection sociale Entreprises, +6 points par rapport au *benchmark* Services financiers) . Ce score, certes élevé, est en retrait de 2 points par rapport au Pulse de 2023. LFAC, de même que l'ensemble de l'entreprise, affiche des résultats très élevés, même si plusieurs points d'attention ont été identifiés.

Atouts et opportunités

La communication apparaît comme un point fort, puisque 95 % des salariés s'estiment très bien informés des résultats de l'entreprise (95 %). Ils sont 90 % à recommander Generali comme étant un bon employeur et 91 % déclarent être fiers de travailler pour ce groupe.

Pour 91 % des collaborateurs, les avantages sociaux octroyés par l'entreprise répondent à leurs besoins. En outre, 87 % des collaborateurs considèrent que les cadres dirigeants de l'entreprise sont promoteurs de la diversité, de l'équité et de l'inclusion sur le lieu de travail.

Axes d'amélioration

Plusieurs dimensions restent à améliorer, notamment la collaboration et la performance. En effet, seulement 54 % des collaborateurs estiment que la coopération entre leur département et les autres est bonne (-6 points par rapport à 2021). Cet axe d'amélioration est partagé par l'ensemble de l'entreprise.

Au sujet de l'orientation client, les collaborateurs ne sont que 59 % à considérer que leur département cherche à mieux servir ses clients internes et externes. La recherche d'amélioration du service client demeure une préoccupation forte et un axe d'amélioration partagé à l'échelle de la France.

Emmanuel HERBIN s'enquiert du positionnement de la France par rapport à d'autres réseaux.

Antoine SICOT communiquera aux élus les résultats du réseau salarié de GENERALI. La dimension collaboration constitue également un sujet de vigilance pour les fonctions administratives.

Emmanuel HERBIN demande si la Direction a constaté des disparités entre les scores du front office et du back-office.

Thierry LESCURE relève que les collaborateurs ne s'expriment pas seulement au nom du réseau, mais évoquent aussi la coopération au sein de leur équipe. Globalement, ils sont satisfaits de leur rémunération et fiers de travailler chez Generali. Les scores de Pros PE sont très bons. Ceux de l'Epargne salariale sont en amélioration. La question de la coopération au sein de l'équipe reste à approfondir.

Emmanuel HERBIN fait état de sa déception quant aux scores de l'orientation client. Les collaborateurs compensent les différentes failles de l'entreprise par la proximité. Ces sondages sont très intéressants, car ils permettent de disposer d'une vision complète et très détaillée de la situation. Les axes de progression sont clairement identifiés.

Thierry LESCURE souligne que chacun a pu s'exprimer.

Antoine SICOT constate que la sensation de mieux servir le client se dégrade, malgré les investissements réalisés par l'entreprise. C'est pourquoi il est important de fiabiliser la chaîne globale. Les fonctions administratives ont le sentiment de ne pas pouvoir fournir une réponse fluide aux clients.

Thierry LESCURE souligne que la situation s'est améliorée considérablement.

Antoine SICOT relève que le ressenti d'un manque de fluidité persiste cependant.

Thierry LESCURE ajoute que le déploiement des robots a permis de répondre à un plus grand nombre de sollicitations clients. Certes, l'attention se focalise sur les incidents. Il faut rétablir la confiance entre les services et les réseaux, pour que les services puissent garantir une accessibilité aussi fluide que celle dont les clients peuvent bénéficier en temps normal. La situation des Espaces Clients s'est significativement améliorée, y compris du point de vue de l'accessibilité. Il faut que les clients aient conscience de cette accessibilité. En ce qui concerne le segment Particuliers, tous les clients ne sont pas nécessairement ouverts aux services digitaux.

Cécile AUSSAGUEL constate que l'entreprise ne progresse absolument pas sur certains axes, comme le BIA en Collectives. Toutes les autres mutuelles ont opté pour le bulletin unique. L'existence de deux bulletins génère des erreurs. Il faudrait rendre la tarification plus lisible, notamment celle des options.

Thierry LESCURE affirme qu'une refonte complète de la filière a été initiée. Il est important d'identifier les difficultés.

Cécile AUSSAGUEL insiste sur la nécessité de simplifier les bulletins. Generali pourrait sans doute vendre un plus grand nombre d'options aux affiliés en créant un bulletin unique.

Thierry LESCURE convient de la nécessité de s'inspirer des solutions du marché. Pour fluidifier la filière de souscription, notamment en santé, la Direction reste à l'écoute des suggestions des collaborateurs.

Cécile AUSSAGUEL relève que Generali Santé est mieux placé, avec une gamme moins onéreuse. Sur le Collectif, de nombreuses entreprises s'orientent vers des produits moins coûteux et misent sur la souscription des options. Generali doit véritablement se saisir de la question des options. Celles-ci ne sont pas suffisamment visibles sur les bulletins.

Thierry LESCURE admet que la refonte ne pourra être mise en œuvre du jour au lendemain. Nonobstant ces différents points d'attention, de nombreux aspects ont été optimisés. Sur le segment Pro, la Direction a écouté les remarques des équipes. Il faut tirer les enseignements de cette enquête. À titre d'exemple, les futurs programmes informatiques doivent tenir compte des enjeux de simplification de la souscription. Ce sujet est prégnant pour tous les partenaires. Au-delà du prix, la qualité et la fluidité ont leur importance. La réflexion doit nécessairement être menée en commun avec la DSI.

Emmanuel HERBIN note qu'il sera intéressant d'examiner les résultats de la future enquête d'engagement, notamment afin de mesurer l'impact de la refonte des Espaces Clients. De nombreux contrats ont été rassemblés. Il reste à y apporter des améliorations, mais les évolutions vont dans le bon sens.

Emmanuel HERBIN s'enquiert du contenu de la question relative à la durabilité.

Antoine SICOT indique que la durabilité incluait trois items : « *L'entreprise est efficace pour promouvoir la responsabilité environnementale* » (78 %), « *J'ai une bonne compréhension de la stratégie de mon entreprise en matière de durabilité* » (86 %) et « *La durabilité est prise en compte dans le cadre de nos activités quotidiennes* » (75 %). Le score moyen (80 %) est supérieur à la fois au Pulse 2023, au Global Engagement Survey et au benchmark. Des variations sont toutefois constatées en fonction de la tranche d'âge des répondants : les tranches d'âge les plus élevées font apparaître une lassitude, sinon des scores moins satisfaisants. Une bascule s'opère à partir de 51 ans. Les différences par sexe sont encore plus marquées, comme cela a été observé dans le Réseau. À ce titre, il convient de rappeler que les femmes sont moins représentées que les hommes dans l'effectif.

Thierry LESCURE constate que les femmes expriment davantage leur mécontentement que les hommes.

Emmanuel HERBIN évoque la chute vertigineuse de la représentation des femmes parmi les postes de DAG, au cours d'une période précédente. La répartition entre managers femmes et managers hommes était néanmoins équilibrée. Cela n'a plus été le cas après le départ de Nicolas. Emmanuel HERBIN remercie Thierry Lescure d'avoir rééquilibré la situation.

Pierre PERRAULT relève qu'il reste des progrès à accomplir pour satisfaire l'ensemble des salariés.

Antoine SICOT observe en outre que les scores sont plus positifs chez les nouveaux embauchés, reflétant un fort engagement et une adhésion aux valeurs de l'entreprise

(performance, diversité...). La tranche 5-10 ans d'ancienneté exprime un certain nombre de points d'insatisfaction, tandis que les salariés ayant entre 10 et 20 ans d'ancienneté se montrent beaucoup plus positifs. Au-delà de 20 ans d'ancienneté, l'analyse des résultats fait apparaître une hausse de l'insatisfaction.

Emmanuel HERBIN en conclut que des actions devront être entreprises y compris envers les salariés les plus anciens.

Thierry LESCURE constate que les scores sur les dimensions carrière/formation/développement sont en retrait de 10 points par rapport à la moyenne, alors que de nombreuses personnes ont accompli leur carrière au sein de l'entreprise.

Emmanuel HERBIN suppose que le Global Engagement Survey peut servir d'exécutoire à certains collaborateurs, qui expriment la frustration accumulée au fil des ans.

Emmanuel HERBIN ajoute que les salariés de plus de 55 ans ne peuvent plus forcément évoluer dans leur carrière.

Thierry LESCURE s'étonne de l'ampleur des écarts. La majorité des salariés sont plutôt bien lotis.

Emmanuel HERBIN formule l'hypothèse que les agences accordent peut-être plus d'intérêt aux salariés plus jeunes, pour les accompagner. Les compétences des plus anciens ne sont plus à démontrer.

Thierry LESCURE ne conteste pas cette hypothèse. Certains items sont surprenants, mais soulèvent la question de la réalité vécue par les agences. Il convient de s'interroger sur la reconnaissance, la motivation et l'expertise.

Antoine SICOT note que le score Carrière/formation/développement s'élève à 76 %. Tous les items sont bien notés, à l'exception de la question « *Mon responsable supérieur direct constate le temps nécessaire à soutenir mon développement personnel* » (57 %), en retrait de 2 points par rapport au marché Protection sociale Entreprises. Néanmoins, il dépasse d'un point le résultat du Pulse 2023. L'item « *Mon entreprise sait promouvoir les collaborateurs les plus compétents* » affiche un score de 65 % seulement, mais ce dernier est supérieur de 4 points au Global Engagement Survey de 2021 (+9 points par rapport au marché Protection sociale Entreprises). Dans la tranche à plus forte ancienneté, les résultats les plus négatifs se concentrent probablement sur ces deux dimensions.

Pour autant, 90 % des salariés estiment avoir suffisamment d'occasions de formation pour améliorer leurs compétences sur leur poste actuel (+13 points par rapport au Global Engagement Survey de 2021, +28 points par rapport au benchmark Finance/Assurance). 75 % des collaborateurs déclarent disposer de possibilités d'épanouissement personnel et professionnel dans cette entreprise (+6 points par rapport au Pulse 2023 et au Global Engagement Survey de 2021). Antoine SICOT enverra aux élus les résultats du RSG.

Pierre PERRAULT demande si le RSG suit la même tendance en termes de sexe et d'âge.

Antoine SICOT répond par l'affirmative. La tendance est identique à l'échelle de l'entreprise.

Emmanuel HERBIN remercie la Direction d'avoir exposé les résultats du Global Engagement Survey. Ces derniers font émerger de nombreuses pistes de réflexion.

3. Communications du Secrétaire

3.1. Présentation-Approbation et quitus des comptes 2024 du Comité Social et Economique du Réseau Commercial LFAC validés par l'expert-comptable

Grégory ARDIET indique que le cabinet comptable n'a formulé aucune observation particulière sur les comptes 2024 du CSE. Le total du bilan ressort à 153 335,98 euros. Le résultat des activités sociales et culturelles (ASC) dégage un excédent de 17 912,30 euros, contre 4 581,50 euros pour le résultat des attributions économiques et professionnelles (AEP).

S'agissant des ASC, le CSE envisage un atterrissage 2025 à 69 639,44 euros. Les disponibilités ont augmenté, passant de 123 779,58 euros en 2023 à 151 271,80 en 2024.

Les dépenses de la section AEP (18 067,26 euros) se répartissent comme suit :

- tâches administratives (rédaction Ubiqus) : 12 878,99 euros ;
- expertises et missions économiques (cabinet comptable) : 2 438,40 euros ;
- formation : 1 998,45 euros ;
- autres dépenses (repas de Noël) : 751,42 euros.

Les recettes de la section AEP (22 648,76 euros) se distribuent entre les postes suivants :

- subvention de fonctionnement brute de l'exercice : 24 074 euros ;
- quote-part de la subvention reversée au CSEC : 1 425,24 euros ;
- subvention de fonctionnement nette de l'exercice : 22 648,76 euros.

Emmanuel HERBIN rappelle que le taux de la quote-part reversée au CSEC est passé de 10 % à 6 %.

Grégory ARDIET détaille ensuite la composition des dépenses (203 551,70 euros) au titre des ASC :

- événementiel (mariages/PACS/naissances) : 1 005 euros ;
- culture et voyages (subventions Vacances et subventions Culture) : 115 638,96 euros ;
- loisirs et fêtes (rentrée scolaire, Noël, colis de Noël) : 83 131 euros ;
- autres dépenses (CESU) : 3 776,74 euros.

Sylvain DELERUE s'enquiert du contenu de la ligne de dépenses Formation (AEP).

Emmanuel HERBIN explique que ce montant correspond à la formation dispensée aux élus CFE-CGC. Il avait invité les élus UNSA à utiliser également ce budget. Chaque année, un budget est prévu au titre de la formation des élus.

Grégory ARDIET rappelle qu'un budget de 6 000 euros avait été attribué à la formation des élus en 2024. Pour 2025, le CSE a budgétré une somme de 6 600 euros, à raison de 500 euros par élu mandaté. Les frais de formation sont remboursés sur présentation d'une attestation de formation.

Antoine SICOT indique que le budget AEP permettrait de financer les frais d'abonnement à la documentation.

Grégory ARDIET ajoute que les recettes au titre des ASC (221 464 euros) comprennent la contribution brute/nette de l'employeur (216 664 euros) et la participation des salariés (4 800 euros).

Le total des recettes AEP/ASC s'élève à 244 112,76 euros. Les dépenses totales représentent 221 618,96 euros. L'excédent progresse, puisqu'il passe de 6 549,26 euros en 2023 à 22 493,80 euros en 2024.

Pierre PERRAULT demande pourquoi l'excédent a quasiment triplé depuis 2023.

Emmanuel HERBIN explique que le CSE a organisé moins de commissions d'entraide. Il ajoute que le calendrier des recrutements a un impact sur les consommations d'ASC, puisque les promotions arrivées en fin d'année consomment nécessairement moins que celles du début d'année. Plusieurs départs ont été enregistrés depuis lors au sein de la promotion de février.

Les comptes 2024 du CSE sont approuvés à l'unanimité.

3.2. Présentation et approbation du budget prévisionnel 2025

Budget prévisionnel 2025 des ASC

Grégory ARDIET précise que le budget prévisionnel 2025 intègre le Livret A ouvert en 2024. Il détaille la composition des dépenses (207 938 euros) au titre des ASC :

- subventions Vacances Up One : 91 700 euros ;
- subventions Culture : 17 610 euros ;
- rentrée scolaire : 20 500 euros ;
- Noël adultes : 19 800 euros ;
- Noël enfants : 23 100 euros ;
- naissances/mariages/PACS : 1 000 euros ;
- colis de Noël : 16 830 euros ;
- CESU : 3 000 euros ;
- entraide : 6 000 euros ;
- promotion 2 : 5 000 euros ;
- promotion 3 : 3 000 euros.

Après application de la régularisation de 1 304 euros au titre du budget 2024, le budget 2025 des dépenses ASC s'élève à 221 140 euros pour 192 salariés.

Emmanuel HERBIN précise que les dépenses au titre des subventions Vacances/Culture et des CESU sont d'ores et déjà engagées.

Grégory ARDIET ajoute que les recettes ASC sont budgétées à hauteur de 277 577,44 euros. Le compte ASC devrait ainsi dégager un excédent de 69 639,44 euros à fin 2025.

Le budget prévisionnel 2025 des ASC est approuvé à l'unanimité.

Budget prévisionnel 2025 des AEP

Grégory ARDIET détaille la composition du budget des dépenses (24 078,36 euros) :

- rédaction Ubiquis : 12 805 euros pour 11 séances ;
- reversement au CSEC : 1 482,96 euros ;
- honoraires SACEF : 2 438,40 euros ;
- frais bancaires : 150 euros ;
- affectation de 10 % du résultat vers le compte ASC : 458 euros ;
- formation : 6 600 euros ;
- régularisation 2024 : 145 euros.

Les recettes totales sont prévues à hauteur de 110 180,45 euros. L'atterrissement 2025 devrait faire apparaître un excédent de 86 102,09 euros.

À l'unanimité, le CSE décide d'affecter 10 % du résultat des AEP au compte ASC, soit 458 euros.

Le budget prévisionnel 2025 des AEP est approuvé à l'unanimité.

Emmanuel HERBIN propose de modifier l'ordre du jour, afin que le CSE puisse se prononcer sur l'octroi d'une subvention Vacances exceptionnelle. L'objectif est de redistribuer une partie de l'excédent.

Le CSE valide à l'unanimité la modification de l'ordre du jour.

3.3. Point supplémentaire : attribution d'une subvention Vacances exceptionnelle

Emmanuel HERBIN indique que Grégory ARDIET propose l'octroi d'une subvention Vacances exceptionnelle de 100 euros pour les familles et 80 euros pour les salariés isolés.

Le CSE approuve à l'unanimité l'attribution d'une subvention Vacances exceptionnelle de 100 euros pour les familles et 80 euros pour les salariés isolés.

Les élus remercient Grégory ARDIET de son travail.

4. Questions diverses

Accès au portefeuille Amundi (CFE-CGC)

Emmanuel HERBIN précise qu'un nouveau site a été mis en ligne. Il demande à la Direction d'insérer le lien dans GRC.

Thierry LESCURE indique avoir remonté ce point.

Mise à jour des coordonnées téléphoniques de l'Espace Client

Thierry LESCURE informera le Service Client de cette problématique.

Nouvel interlocuteur GES

Thierry LESCURE communiquera aux salariés l'identité de leur nouvel interlocuteur.

Tarificateur des véhicules (CFE-CGC)

Emmanuel HERBIN signale que les membres du Club Experts ne bénéficient toujours pas de l'avantage des 35 % sur les véhicules électriques. En revanche, ils perçoivent bien l'avantage des 21 000 sur la participation de l'entreprise.

Thierry LESCURE invite les élus à lui envoyer un exemple par mail.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 11 heures 20.