

Les points inscrits à l’ordre du jour de cette réunion étaient les suivants :

* **Approbation des procès-verbaux des réunions du Comité d’Etablissement des 29 novembre et 17 décembre 2018 (sous réserve d’une relecture préalable par l’ensemble des participants)**
* **Information sur la marche générale de l'Entreprise**
* **Information-consultation du Comité d’établissement sur les orientations stratégiques Groupama Assurances Mutuelles 2017-2019 : retour du Conseil d'Administration du 13 décembre 2018**
* **Information du Comité d’établissement sur les évolutions législatives et impacts réglementaires**
* **Présentation du Plan d'Activité Commerciale (PAC) 2019**
* **Information du Comité d'Etablissement sur la prime exceptionnelle 2019 dans le cadre des mesures d’urgence économiques et sociales prévue par l’accord relatif à la rémunération 2019 au sein de l’UES**
* **Information sur l'évolution de la participation employeur au régime de retraite supplémentaire "1,24 %"**
* **Information du Comité d’Etablissement sur l’augmentation de la valeur faciale des titres restaurant**
* **Versement de la subvention de fonctionnement (0,2 %) et de la contribution destinée au financement des activités sociales et culturelles (3,893 % dont 0,93 % au titre de la subvention destinée au financement de la restauration), pour l’exercice 2019**
* **Information du Comité d’établissement sur l’ajustement d’organisation au sein de la DPRG**
* **Présentation au Comité d'Etablissement de : l’accord cadre relatif à l’organisation d’un dialogue social régulé au sein de l’UES du 26 juillet 2018 ; l’accord relatif à l’utilisation du vote électronique pour les élections de représentants de salariés au sein des établissements de l’UES du 8 novembre2018 ; l’accord relatif à la mise en place du comité social et économique au sein de Groupama Assurances Mutuelles du 16 octobre 2018 ; du protocole d'accord préélectoral relatif à l’élection des membres du comité social et économique de Groupama Assurances Mutuelles du 27 décembre 2018**
* **Information sur la gestion interne du CE**
* **Emploi et temps de travail**
* **Travaux des commissions et des Instances Représentatives du Personnel**

**REUNION ORDINAIRE DU  
31 janvier 2019**

Etaient présents :

**La Direction** Mme SANGLIER

Mme NOLET

M. HEYRIES

M. NARBONNE

M. PONTUER

M. WEHRUNG

**La Délégation salariale**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Collège** | **Titulaires** |  |  | Présent | Absent | **Suppléants** |  |  | Présent | Absent |
|  | Nom | Prénom | Liste |  |  | Nom | Prénom | Liste |  |  |
| non-cadres | GOSSELIN | Sylvie | CGT |  | X | BOURDET | Dominique | CGT |  | X |
| Cadres | GUIBERT HEDOU GUELLEC  MILON  TALBOT LE DU | Catherine Chantal Christian  Catherine  Renée-Lise Michel | CFE-CGC  CFE-CGC CFE-CGC  CFDT  CGT CGT | X X   X    X  X | X | DEBETENCOURT JOUBERT  BERTINA DEDESSUS-LE MOUSTIER  CAUZARD FLIS | Patrick Jacques  Guy Yves   Carole Jean-Noël | CFE-CGC CFE-CGC  CFDT CFDT   CGT CGT | X X  X   X | X  X |

**Représentants désignés par les organisations syndicales**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Syndicat | Nom | Prénom | Présent | Absent |
| CFDT | FERNET | Marc | X |  |
| CFE/CGC | FRANC | Alain | X |  |
| CGT | DELAHAIS | Philippe | X |  |

**APPROBATION DES PROCES-VERBAUX DES REUNIONS DU COMITE D’ETABLISSEMENT DES 29 NOVEMBRE ET 17 DECEMBRE 2018**

***Le procès-verbal de la réunion du comité d’établissement du 29 novembre 2018 est approuvé.***

***L’approbation du procès-verbal de la réunion du comité d’établissement du 17 décembre 2018 est reportée à une séance ultérieure.***

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

**INFORMATION SUR LA MARCHE GENERALE DE L’ENTREPRISE**

La Direction est interpellée par les élus sur le fait que les salariés n’ont pas été associés aux réflexions concernant l’aménagement du Campus. Elle s’inscrit en faux mais cela étant, elle reconnaît qu’ils auraient pu l’être davantage. Elle souligne en outre que les réflexions avaient abouti à la volonté d’aménagements uniformes entre les entreprises. Il s’agissait d’éviter de recréer des silos. De ce fait, vis-à-vis des entreprises, la Direction générale s’est montrée relativement directive. Pour autant, les personnes susceptibles de donner leur avis ont été associées aux réflexions dans des cadres divers. Il n’en demeurait pas moins difficile d’écouter chacun, sous peine d’aboutir à des solutions disparates.

Le résultat est que le mode d’aménagement est standardisé. Depuis quelques mois, une analyse du fonctionnement est réalisée. Un comité décisionnel se réunit régulièrement. Il regroupe en particulier les DG des entreprises situées à Campus pour déterminer les évolutions à conduire. Le dernier comité décisionnel, deux semaines auparavant, a révélé le souhait de différences d’aménagements en fonction des métiers.

Les premiers retours d’expérience portent sur un certain nombre d’éléments à améliorer. La Direction cite en premier lieu la lenteur des ascenseurs de WP1. Pour améliorer la rapidité des ascenseurs, des travaux doivent être menés. Les ascenseurs seraient cependant bloqués le temps des travaux. La Direction mentionne en outre des retours négatifs à certains endroits sur le nombre de bulles. Certaines entreprises souhaiteraient échanger les bulles contre des espaces de travail individuels supplémentaires. Le sujet des grandes salles de réunion a également été soulevé. De surcroît, certains chefs de service souhaitent privilégier le *flex office*. Sur la base de ces différents retours d’expérience, une réflexion est ainsi menée sur les actions à conduire de façon différenciée selon les endroits.

La Direction insiste sur le fait qu’il n’est pas facile de parvenir à un accord avec l’ensemble des entreprises de Campus. Le fait d’associer les salariés s’opère ainsi *via* chaque entreprise pour ne pas complexifier davantage encore les situations. Il n’en demeure pas moins que des décisions d’aménagements différenciés seront probablement prises dans les semaines suivantes. Les instances représentatives du personnel seront consultées le cas échéant.

*Les élus souhaitent alerter la direction sur le mal-être croissant des collaborateurs et les risques forts de burnout ou d’arrêts maladies liés à la complexification de leur vie au travail.*

A propos des arrêts-maladie, la Direction signale qu’en 2018, l’Entreprise a enregistré 135 sorties externes et 136 entrées externes, auxquelles sont venues s’ajouter 41 mobilités internes GMA. Au total, 177 entrées ont donc répondu à 135 sorties. Sur les 135 sorties, en outre, 26 démissions (19 % du volume total des sorties) ont été comptabilisées. Certes, le taux est supérieur à celui des années précédentes. Les sorties ont cependant concerné les directions où la chasse aux compétences est importante (audit, direction financière, digital, stratégie). La Direction juge par conséquent les 26 départs peu significatifs. Elle souligne en outre que le mouvement dans l’Entreprise est nécessaire. Il permet en effet de proposer d’autres postes, de réaliser des mobilités individuelles, de proposer des promotions. En tout état de cause, elle ne partage pas le point de vue selon lequel les salariés fuient l’Entreprise.

La Direction insiste sur le fait que, sur certains métiers, il est difficile de pourvoir les postes. Le marché de l’emploi est en effet extrêmement tendu en région parisienne sur les spécialités financières, digitales, etc. La Direction ajoute également que les populations au plus fort turnover sont les populations les plus jeunes. En revanche, il n’existe pas de connexion particulière avec les arrêts-maladie.

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

**INFORMATION-CONSULTATION DU COMITE D’ETABLISSEMENT SUR LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES GROUPAMA ASSURANCES MUTUELLES 2017-2019 : RETOUR DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 13 DECEMBRE 2018**

La Direction indique que le conseil d’administration a pris acte de la déclaration des élus. Aucun débat n’a eu lieu ; aucune question n’a été posée.

La Direction incite les élus à faire des propositions en terme de stratégie au conseil d’administration..

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

**INFORMATION DU COMITE D’ETABLISSEMENT SUR LES EVOLUTIONS LEGISLATIVES ET IMPACTS REGLEMENTAIRES**

Par la loi PACTE, l’objectif du gouvernement est de libérer les énergies. Dans le domaine financier, en particulier, elle résulte du constat selon lequel l’épargne des Français ne finance pas directement l’économie et les entreprises françaises. Par ailleurs le Gouvernement estime que les assureurs bénéficient d’une rente de situation qui engendre des tarifs élevés. Il a donc décidé d’ouvrir l’assurance retraite supplémentaire à la concurrence.

La loi PACTE réforme l’assurance-vie, la retraite supplémentaire et l’épargne salariale.

Dans le domaine de l’assurance-vie, Groupama sera peu impacté. La réforme porte en effet sur les fonds euro-croissance. Or Groupama ne propose pas ce type de placement.

Le projet de loi simplifie les règles encadrant l’épargne retraite et prévoit une portabilité de tous les produits et une fiscalité harmonisée. A ce stade, les principales dispositions sont les suivantes :

* Un socle unique, le plan d’épargne retraite (PER), permettant d’accueillir des sommes issues des versements volontaires, de l’épargne salariale et des versements obligatoires de l’employeur.
* Une sortie totale en capital possible jusqu’à 100% (sauf si les versements proviennent des versements obligatoires du salarié ou de l’employeur).
* Harmonisation des cas de déblocages anticipés.
* Gestion pilotée par défaut.
* Déductibilité fiscale des versements sur le PER

La loi PACTE est une opportunité : L’incitation fiscale pour l’ensemble des versements (exonération fiscale à l’entrée) ainsi que les débats à venir sur la réforme des retraites, sont de nature à inciter les Français à se tourner davantage vers les produits d’assurance retraite supplémentaire.

Dans le domaine de l’épargne salariale, le Gouvernement a choisi de diminuer le forfait social pour les entreprises de moins de 50 salariés sur tout versement, prime de participation, prime d’intéressement, abondement sur le PEE et sur le PERCO. L’objectif est d’inciter les entreprises de moins de 50 salariés à mettre en place des PEE, des PERCO, un dispositif d’intéressement et un dispositif de participation. Ce point est impactant pour Groupama Epargne salariale, leader du marché sur les entreprises de moins de 50 salariés. Par ailleurs, pour les entreprises de plus de 50 salariés et de moins de 250 salariés, le forfait social est supprimé uniquement sur l’intéressement.

De son côté, la loi de finance pour 2019, validée par le Conseil constitutionnel, contient des mesures pour les entreprises, des mesures pour les ménages et des mesures qui touchent les assureurs. Les mesures annoncées par le Président de la République face aux Gilets jaunes viennent s’y ajouter.

Le projet de loi de financement de la Sécurité sociale contient deux mesures qui touchent particulièrement Groupama. La première d’entre elles concerne le reste à charge zéro pour les ménages. En outre, la téléconsultation est accessible à tous les patients depuis le 15 septembre 2018. Le remboursement de la téléconsultation par l’assurance maladie est désormais conditionné au respect du parcours de soins.

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

**PRESENTATION DU PLAN D'ACTIVITE COMMERCIALE (PAC) 2019**

La Direction rappelle que les podiums incarnent la stratégie communautaire de Groupama à l’horizon 2020. Un certain nombre de leviers permettent l’atteinte de ces objectifs. Le PAC en est un.

Au niveau du marché des particuliers, le premier enjeu consiste à faire croître le solde de clients. Le poids du Groupe dépend en effet du nombre de ses sociétaires. C’est pourquoi il existe un enjeu à repartir en conquête pour développer le nombre de clients. Le Groupe n’affiche pas par conséquent une stratégie similaire à celle d’autres acteurs qui acceptent un plus faible nombre de clients pour privilégier la montée en gamme. Groupama souhaite au contraire être l’assureur du plus grand nombre et donc élargir son stock de clients. Le deuxième enjeu a pour objectif d’accélérer le développement sur l’assurance de personnes. L’année précédente, une inflexion a été prise dans ce sens. Il s’agit désormais de poursuivre dans cette voie. Enfin, outre les marchés de demain, les marchés traditionnels, c'est-à-dire les marchés historiques des caisses régionales, demeurent. La Direction mentionne une activité en auto, une activité en MRH, une activité en crédit, qu’il s’agit de continuer à soutenir dans le cadre d’actions spécifiques et de fils rouges qui irriguent l’ensemble.

Sur le marché des particuliers, trois grandes actions nationales ont été définies. La première d’entre elles est programmée au premier trimestre 2019. Il s’agit de la conquête de nouveaux clients. Ensuite, autour de l’été 2019, la deuxième action aura trait à l’assurance de personnes. Enfin, l’année s’achèvera par une action dans le domaine de la retraite et de l’épargne. Parallèlement, des fils rouges seront menés, autour de l’activité IARD, du crédit et du suivi personnalisé. Le suivi personnalisé consiste à entretenir une relation avec les clients même en l’absence de proposition à leur adresser. La Direction mentionne, en l’occurrence, une attente des clients et un vecteur fort de satisfaction client.

Au niveau de l’assurance de personnes, l’objectif à l’horizon 2020 est de figurer dans le top 3 des acteurs sur le marché de la protection de la personne, en atteignant 5 % de croissance. Groupama possède tous les arguments nécessaires pour faire la différence : des solutions qualitatives et différentes pour les clients ; de la légitimité sur le marché ; des conseillers experts en la matière. Le potentiel de clients à équiper est de surcroît important. La Direction ajoute également qu’un temps sera probablement consacré à la santé au mois de septembre 2019 dans la perspective du reste à charge zéro. L’objectif est, à partir d’une accroche, de tirer l’ensemble des besoins de prévoyance. Sur le sujet, la qualité du conseil et du conseiller présente une vraie valeur ajoutée.

Dans le domaine de la retraite, des évolutions réglementaires sont attendues du fait de la loi PACTE. Elles amènent à penser que la retraite sera un vrai sujet de préoccupation pour les Français. L’objectif est d’approcher les besoins du client afin de lui proposer des solutions pour préparer sa retraite.

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

**INFORMATION DU COMITE D'ETABLISSEMENT SUR LA PRIME EXCEPTIONNELLE 2019 DANS LE CADRE DES MESURES D’URGENCE ECONOMIQUES ET SOCIALES PREVUE PAR L’ACCORD RELATIF A LA REMUNERATION 2019 AU SEIN DE L’UES**

La Direction rappelle que l’accord sur les rémunérations 2019 signé au niveau de l’UES comprend trois points, portant respectivement sur la prime exceptionnelle, sur la participation de l’employeur au régime de retraite supplémentaire, et sur la revalorisation du montant des tickets restaurant.

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

**INFORMATION SUR L'EVOLUTION DE LA PARTICIPATION EMPLOYEUR AU REGIME DE RETRAITE SUPPLEMENTAIRE "1,24 %"**

La Direction indique qu’à la suite de la Négociation Annuelle Obligatoire 2019, les partenaires sociaux ont pris la décision d’augmenter de 0,1 point la participation des employeurs au régime de retraite supplémentaire. L’accord du 4 janvier 2019 porte ainsi cette participation de 1,00% à 1,10 % de la rémunération brute dès janvier 2019.

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

**INFORMATION DU COMITE D’ETABLISSEMENT SUR L’AUGMENTATION DE LA VALEUR FACIALE DES TITRES RESTAURANT**

La Direction annonce que l’accord du 4 janvier 2019 relatif à la rémunération 2019 au sein de l’UES réévalue le montant des titres restaurant à hauteur de 5 % de leur valeur faciale initiale. Il porte cette valeur faciale de 8,40 euros à 8,82 euros à compter du 1er février 2019. Cette revalorisation porte ainsi la participation des employeurs à 5,29 euros et celle des salariés à 3,53 euros.

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

**VERSEMENT DE LA SUBVENTION DE FONCTIONNEMENT (0,2 %) ET DE LA CONTRIBUTION DESTINEE AU FINANCEMENT DES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES (3,893 % DONT 0,93 % AU TITRE DE LA SUBVENTION DESTINEE AU FINANCEMENT DE LA RESTAURATION), POUR L’EXERCICE 2019**

La Direction attire l’attention du comité d’établissement sur la particularité de l’exercice 2019. Jusqu’à la fin du premier trimestre, l’assiette de calcul de la dotation est celle en vigueur jusqu’à présent. A partir du 1er avril 2019, en revanche sont applicables les nouvelles modalités issues des ordonnances Macron.

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

**INFORMATION DU COMITE D’ETABLISSEMENT SUR L’AJUSTEMENT D’ORGANISATION AU SEIN DE LA DPRG**

La Direction indique que le projet présenté consiste en divers changements de rattachement hiérarchiques au sein de la DPRG dans le contexte :

• de bascule de certaines missions du mode projet en mode gestion courante ;

• d’un besoin de rapprochement des missions de MOA du contrôle de gestion et de MOA comptable sur les projets métier ;

• d’une nécessité de renforcer la proximité de la qualité de données avec le contrôle de gestion du fait de l’émergence de nouvelles technologies (autour d’Océan) et réglementations (IFRS 17).

Les changements projetés concernent en premier lieu le rattachement de l’équipe de la MOA Contrôle de gestion à la responsable de la MOA DPRG. Il s'agit en outre du rattachement de l’ensemble des collaborateurs de la QD et coordination Pilier 3 S2 au Département Suivi de la Performance des Entités. Les collaborateurs QD et coordination pilier 3 S2 seraient placés en effet sous le management direct du responsable de l’équipe QD S2. L’ancien responsable du département a fait valoir ses droits à la retraite. Son adjointe, quant à elle, serait rattachée directement au directeur de la DPRG comme chargée de missions. Enfin, il est prévu de rattacher l’équipe Qualité des données à la responsable Suivi de la Performance des entités (Contrôle de gestion groupe).

Les missions des équipes concernées par ces changements resteraient inchangées. L’application est prévue au 1er février 2019.

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

**PRESENTATION AU COMITE D'ETABLISSEMENT DE : L’ACCORD CADRE RELATIF A L’ORGANISATION D’UN DIALOGUE SOCIAL REGULE AU SEIN DE L’UES DU 26 JUILLET 2018 ; L’ACCORD RELATIF A L’UTILISATION DU VOTE ELECTRONIQUE POUR LES ELECTIONS DE REPRESENTANTS DE SALARIES AU SEIN DES ETABLISSEMENTS DE L’UES DU 8 NOVEMBRE2018 ; L’ACCORD RELATIF A LA MISE EN PLACE DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE AU SEIN DE GROUPAMA ASSURANCES MUTUELLES DU 16 OCTOBRE 2018 ; DU PROTOCOLE D'ACCORD PREELECTORAL RELATIF A L’ELECTION DES MEMBRES DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE DE GROUPAMA ASSURANCES MUTUELLES DU 27 DECEMBRE 2018**

S’agissant de l’accord cadre relatif à l’organisation d’un dialogue social régulé au sein de l’UES du 26 juillet 2018, la Direction observe que le pot annuel d’heures de l’UES a été augmenté, passant de 5 250 à 9 618 heures. A propos de l’accord relatif à la mise en place du comité social et économique au sein de Groupama Assurances Mutuelles du 16 octobre 2018, elle signale l’augmentation du nombre de membres du CSE et le fait que les suppléants ne siègent plus. En outre, quatre personnes continuent de composer le bureau. Les membres du bureau seront en revanche désignés obligatoirement parmi les élus titulaires, à l’exception néanmoins du trésorier adjoint. Le bureau doit être constitué lors de la première réunion du CSE. En outre, les membres titulaires disposent de 28 heures de délégation chaque mois, qu’ils peuvent se répartir avec les suppléants. Le secrétaire reste à plein temps ; le trésorier passe à plein temps.

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

**INFORMATION SUR LA GESTION INTERNE DU CE**

***Le Comité d’établissement rend un avis défavorable à la majorité sur la fête du sport du 17 au 19 mai 2019 à Bandol à l’hôtel Dolce Frégate du fait, d’une part, d’un dépassement du budget sport trop important et, d’autre part, parce que le montant de l’inscription n’est pas identique que l’on soit Gan ou Groupama.***

***Le Comité d’établissement rend un avis favorable à la majorité afin que la commission vacances puisse travailler sur une proposition d’organisation d’un voyage de Groupe et d’un week-end pour 2020.****Certains élus souhaitent que ce soit la nouvelle mandature qui puisse décider de l’organisation ou non d’un voyage de Groupe et d’un week-end pour 2020 ce qui signifierait que rien ne pourrait être organisé avant 2021. En conséquence, les élus ont voté pour donner l’autorisation à la commission vacances pour préparer les dossiers mais sans engagement du CE sur la concrétisation des voyages.*

***Pour ce qui concerne le noël 2019 des enfants, le Comité d’établissement rend un avis favorable à l’unanimité pour un goûter comprenant un goûter et une boisson pour un montant de 8 euros (au lieu des 4 prévus, qui ne donnaient droit qu’à un goûter ou une boisson).***

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

**EMPLOI ET TEMPS DE TRAVAIL**

La Direction annonce qu’au 31 décembre 2018, l’Entreprise comptait 1 223 personnes, dont 1 164 collaborateurs en CDI (en incluant 20 expatriés). 103 postes étaient ouverts chez GMA au 31 décembre 2018.

***Le Comité d’établissement rend un avis défavorable à la majorité sur le projet de travail des dimanches 14 avril, 19 mai, 16 juin, 14 juillet, 13 octobre et 10 novembre 2019 concernant 5 salariés de la direction Marketing et Communication Client (Mmes MASLOUH, de LABBEY et MM. KENZOUA, PHENE, FAVRE).***

***Le Comité d’établissement rend un avis favorable à la majorité sur le projet de travail des dimanches 24 février et 3 mars 2019 concernant 2 salariées de la direction Relations institutionnelles et orientations mutualistes (Mme Khawam et Dancygier).***

***Le Comité d’établissement rend un avis favorable à la majorité sur le projet de travail du dimanche 24 février 2019 concernant 9 salariés de la direction Agricole (Mmes Chartier, Kunn, Polloni, Tougeron et MM. Laporte, Louis, Pardessus, Suc et Marcusse).***

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

**INFORMATION SUR LES TRAVAUX DES COMMISSIONS DU CE ET SUR LES TRAVAUX IRP**

* Compte rendu des négociations UES des 19 décembre 2018 et 17 janvier 2019 : Les négociations ont porté sur la prime Macron, sur le taux de 1,6 % d’augmentation, sur la revalorisation de la valeur faciale des tickets restaurant, et sur l'évolution de la participation employeur au régime de retraite supplémentaire « 1,24 % ».
* Compte rendu de la réunion du CHSCT extraordinaire du 16 janvier 2019 : Le CHSCT s’est tenu pour présenter le projet d’aménagement de la direction juridique au sein de WP1, ainsi que le projet d’aménagement, d’emménagement et de déménagement de la direction agricole et des pros et collectives. Le recueil de l’avis du CHSCT a été reporté au 5 février 2019.
* Compte-rendu du CCE du 23 janvier 2019 : Le comité central d’entreprise a été l’occasion d’une présentation du bilan de la politique d’emploi, d’insertion et de maintien dans l’emploi des salariés handicapés. Il a également permis la désignation de l’expert dans le cadre de l’accord relatif à un dialogue social régulé. Le cabinet Secafi a été désigné.