

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 17 décembre 2018 et 31 janvier 2019 (sous réserve d’une relecture préalable par l’ensemble des participants)**
* **Information sur la marche générale de l'entreprise**
* **Présentation du dispositif de rémunération variable des cadres de la Direction Assurances et Services Groupe**
* **Information sur le projet d’ajustement d’organisation du pôle Marques et Communication digitale au sein de la Direction de la communication Groupe (DCG) et du pôle Marketing digital et Communication et média au sein de la Direction marketing distribution et client (DMDC)**
* **Information sur le projet d’ajustement d’organisation du secteur comptabilité réassurance, MOA, reporting au sein de la Direction Réassurance**
* **Information sur le projet de déménagement des salariés du comité d’établissement de GMA vers Campus**
* **Information sur les RSI**
* **Information sur la gestion interne du CE**
* **Emploi et temps de travail**
* **Travaux des commissions et des Instances Représentatives du Personnel**

**REUNION ORDINAIRE DU  
26 février 2019**

Etaient présents :

**La Direction** Mme SANGLIER

Mme NOLET

M. DA SILVA

M. HEYRIES

Mme LETENDART

Mme SASPORTAS

M. STATTNER

Mme GONNET

**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 17 DECEMBRE 2018 ET 31 JANVIER 2019**

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

***L’approbation du procès-verbal de la réunion du comité d’établissement du 31 janvier 2019 est reportée à une séance ultérieure.***

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

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

Sur la question de l’épargne salariale, la Direction rappelle que, chez Groupama Assurances Mutuelles, chaque salarié choisit son allocation sur les fonds d’épargne salariale, tant au niveau du PERCO qu’au niveau du PEE. L’appétit au risque détermine ainsi la structure des portefeuilles. Le total des avoirs des salariés de Groupama Assurances Mutuelles a progressé en quatre ans de 45 à 58 millions d'euros (PEE et PERCO). La progression est de 30 %. Le portefeuille n’était pas figé dans la période, avec notamment des versements volontaires. Pour autant, la Direction pense que la progression résulte d’un effet valeur, la bourse ayant augmenté jusqu’à la fin 2017. La somme était ainsi déjà de 58 millions d'euros en décembre 2017, avant une baisse à 56 millions d'euros en décembre 2018, et une remontée à 58 millions d'euros en février 2019. La Direction imagine par conséquent que le flux net est positif chaque année, la valeur de marché apportant ou enlevant cependant à cette progression. Elle évoque une progression de +3 ou +4 millions d'euros hors effet de marché chaque année, les tendances du marché étant susceptibles de contredire cette tendance.

S’agissant de la structure de portefeuilles, au 20 février 2019, l’appétit au risque des salariés apparaît modéré. En effet, 6 millions d'euros sont placés sur de la trésorerie, 10 millions d'euros sur des fonds dynamiques, 18 millions d'euros sur de l’équilibre et 20 millions d'euros sur des fonds prudents. Le fonds solidaire accueille quant à lui des sommes presque nulles.

La Direction rapporte que, sur l’année 2018, le fonds Trésorerie a subi une baisse de 0,28 %, le fonds prudent une baisse d’un peu plus de 2 %, l’équilibre une baisse de 7,5 %, le fonds solidaire une baisse de 8,85 %, le fonds dynamique une baisse de 13 %, le fonds PME une baisse de 25 %, et les actions internationales de 6 %. Sur 5 ans, en revanche, le fonds Actions internationales a augmenté de 45 %, en incluant la baisse de 6 % de 2018. Le timing de l’investissement est par conséquent déterminant. Le fonds dynamique est en baisse de 13 % sur un an, en hausse de 18 % sur 5 ans.

28 millions d'euros sont aujourd'hui disponibles parmi les 58 millions d'euros évoqués précédemment. Le montant est cependant en diminution, puisque quatre ans auparavant, 33 des 48 millions d'euros étaient disponibles. Les alimentations de fonds semblent par conséquent récentes. De surcroît, il indique que l’encours retraite est stable (13 des 58 millions d'euros).

S’agissant du TBMG, la Direction indique que les comptes montreront une progression du chiffre d’affaires autour de 2 %. La progression sera supérieure à l’international, inférieure en France en ABR. En France, les phénomènes sont spécifiques. L’année 2018 a connu un développement net important sur les caisses régionales (avec 26 000 contrats auto supplémentaires et 40 000 contrats MRH supplémentaires). Sur la même période, le Gan, en lien avec les résiliations et l’augmentation des tarifs, a enregistré un développement net négatif. Il a perdu 36 000 contrats auto et 26 000 contrats habitation. Amaline, de son côté, enregistre des résultats positifs en auto, mais surtout en habitation (12 000 contrats). Le développement du portefeuille, au total, est très légèrement positif. Il serait significativement positif en l’absence du Gan. Le Gan constitue un sujet en soi. Il prévoit un retour à l’équilibre en termes de portefeuilles en 2020. Pour le moment, il continue de perdre beaucoup de portefeuille. Les résultats s’améliorent cependant significativement. Il existe évidemment un lien entre la perte de portefeuille et l’amélioration des résultats.

De son côté, la France enregistre deux excellentes nouvelles, le retour à une croissance nette positive en santé individuelle (avec le gain de 1 000 contrats environ, tandis que la France perdait du portefeuille chaque année avec l’ANI, et un retour à l’équilibre du portefeuille en santé) et un gain de 34 000 contrats en prévoyance individuelle. La prévoyance individuelle est ainsi significativement positive, y compris au Gan. Les flux positifs sont notamment importants dans les caisses régionales. Ce point est extrêmement favorable car il s’agit de produits très margés. A l’international, la hausse du chiffre d’affaires en ABR sera significative, avec une baisse en Vie. La baisse du chiffre d’affaires en Vie est liée à la fin de l’accord de bancassurance en Italie et à la fin du partenariat avec TKK en Turquie. Le niveau de primes est ainsi en forte diminution sur la Vie. En revanche, la Direction note un progrès partout à l’international sur l’ABR.

La Direction ajoute par ailleurs qu’en 2018, les ouvertures de comptes Orange Bank se sont poursuivies à un rythme favorable. Elle mentionne 240 000 ouvertures de comptes en 2018, dans le respect des prévisions, dont 20 000 ouvertures en décembre 2018.

La Direction ajoute que les résultats 2018 paraîtront le 15 mars 2019, au lendemain du conseil d’administration. Sur le sujet, elle indique que le développement du chiffre d’affaires a atteint le budget. La rentabilité reste en revanche en-deçà des attentes. L’Italie présentera en particulier une contribution négative, contre une contribution attendue positive à +30 millions d'euros. En France, les nouvelles sont favorables chez Gan Assurances, qui est en ligne avec le plan de redressement, et chez Groupama Gan Vie, où la rentabilité en santé prévoyance s’améliore quelque peu. La situation des filiales de petite taille est excellente. Elles sont en effet de plus en plus rentables. Les caisses régionales, en revanche, étaient en forte surperformance au cours des années écoulées par rapport au budget. La performance étant moindre cette année, même si les caisses régionales ne rencontrent pas de difficulté particulière, leur contribution se dégrade. La Direction signale également que l’attritionnel est en amélioration au Gan et en légère dégradation sur les caisses régionales.

Les résultats ne sont pas significatifs. De surcroît, des éléments exceptionnels viennent perturber la lecture des résultats des caisses régionales. La Direction cite notamment des réformes comptables sur le provisionnement du FGAO, qui, permettant de reprendre des provisions, sont favorables. A l’inverse, il existe un autre sujet de nature réglementaire, le renchérissement des coûts de sinistres corporels, avec une harmonisation à la hausse au niveau national. Ce second phénomène a un impact négatif sur les comptes d’environ 30 millions d'euros.

Le résultat net 2018 sera favorable car gonflé par du financier. Sur le plan technique, l’année sera correcte, sans atteindre cependant les cibles visées, à cause de la situation italienne et du fait qu’en France, les sinistres climatiques et les sinistres graves plus nombreux qu’attendu ont eu un effet défavorable. Pour le reste, l’année est correcte.

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

**PRESENTATION DU DISPOSITIF DE REMUNERATION VARIABLE DES CADRES DE LA DIRECTION ASSURANCES ET SERVICES GROUPE**

La Direction indique que la démarche a été initiée par le comité de direction DASG au mois d’octobre 2018. Elle fait suite aux formations coopérations. Il a été jugé intéressant, en effet, de favoriser la coopération y compris avec les encadrants de classe 7. Une part de la rémunération variable reposerait ainsi sur des objectifs en commun, sachant que, jusqu’à présent, les objectifs des personnes en classe 7 étaient exclusivement individuels. Il a ainsi été question d’objectifs partagés. Or aujourd'hui les objectifs partagés dans l’Entreprise concernent les cinq podiums.

L’objectif a été de mettre en place un dispositif qui évite que le manager priorise les projets portés par sa propre direction. Par une partie de sa rémunération, même faible, il doit être incité à contribuer à des objectifs qui ne relèvent pas directement de son périmètre d’activité.

L’enveloppe globale pour une personne en classe 7 n’est pas modifiée. Simplement, à l’intérieur de l’enveloppe de 10 %, 15 % seront attribués au titre de l’atteinte des objectifs collectifs, 85 % au titre de la performance individuelle. Pourquoi 15 % sont-ils attribués au titre de l’atteinte des objectifs collectifs ? Les cinq podiums ont été pris en compte. Trois points ont été attribués par podium. En termes de valeur objective et chiffrée, la réflexion s’est fondée sur les chiffres issus de la PSO validés annuellement. Certains d’entre eux sont moins ambitieux que les podiums. La PSO a été adaptée.

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

**INFORMATION SUR LE PROJET D’AJUSTEMENT D’ORGANISATION DU POLE MARQUES ET COMMUNICATION DIGITALE AU SEIN DE LA DIRECTION DE LA COMMUNICATION GROUPE (DCG) ET DU POLE MARKETING DIGITAL ET COMMUNICATION ET MEDIA AU SEIN DE LA DIRECTION MARKETING DISTRIBUTION ET CLIENT (DMDC)**

La Direction détaille en premier lieu le contexte du projet. Depuis 2016, la DCG pilote fonctionnellement, en lien avec notamment la DMDC, le plan de communication et média national de la marque Groupama. La fonction « communication client » n’entre pas directement dans les objectifs prioritaires de la DMDC, qui sont davantage orientés vers le développement commercial et l’amélioration de la relation client. De son côté, la DCG est reconnue comme l’interlocuteur de référence pour les campagnes de communication à portée nationale, en lien avec le COMOP COM, même quand celles-ci sont opérées par l’équipe Com Client Pub de la DMDC.

Depuis 2018, dans le cadre du chantier Vision, la DCG a pour mission de conduire le pilier « Marques » en lien avec l’ensemble des parties prenantes internes. A la demande des équipes de la DMDC, les modalités d’un rattachement des équipes Com Client Pub & Achat Média de la DMDC au Pôle Marques et Communication digitale de la DCG, en vue de simplifier les organisations et de répondre aux sollicitations de la fonction communication, ont été étudiées.

Parallèlement à ce contexte, en outre, le responsable du Pôle Projets digitaux au sein du Pôle Marque et Communication digitale a été nommé au sein de GOC dans le cadre d’une mobilité interne groupe. Un ajustement de l’organisation permettant de diffuser la compétence digitale au sein des Pôles Marques et Studio est proposé.

L’objectif du rapprochement des équipes proposé par la DMDC et la DCG consiste à simplifier l’organisation de la fonction communication au sein de GMA. Il s’agit de réunir les expertises Com Client Pub et Média de la DMDC et les équipes Marque de la DCG au sein d’une seule équipe. Cette simplification créera davantage de cohérence pour porter l’ensemble des actions de communication prévues dans le plan de communication national, avec un objectif unique au service de la transformation de la marque. La cohérence accentuée permettra en outre de renforcer le support et le déploiement auprès des caisses régionales, pour maximiser l’amplification du plan de communication national. Le lien fonctionnel pourra être travaillé avec les caisses régionales, mais également avec le Gan, qui a pour ambition de renforcer sa communication. La cohérence garantira également l’apport d’un support à la marque Gan en termes de communication de marque. Enfin, la cohérence permettra à chacun de contribuer aux futures transformations de marque en lien avec le projet Vision.

Parmi les fonctions prioritaires, la DCG s’occupera de la communication de marque (publicité, contenus de marque, influence, etc.). La DMDC gérera le marketing (coordination marketing, offre, animation commerciale, connaissance et relation client, marketing digital). Au niveau des campagnes, la DCG aura en charge la notoriété et la désirabilité de la marque, tandis que la DMDC aura la performance en responsabilité. Enfin, au niveau du budget et des médias, la DCG s’occupera du *branding*, tandis que la DMDC prendra en charge l’acquisition en ligne.

Le rôle et les responsabilités de chacun au sein des deux directions s’en trouvent considérablement simplifiés.

Au niveau des effectifs, la Direction mentionne le rattachement de 5 ETP (ainsi que d’un alternant et d’un stagiaire) au Pôle Marques et Communication digitale au sein de la DCG. Elle évoque en outre la mise à disposition provisoire au profit de la DCG d’une compétence de suivi budgétaire du « budget média » qui reste localisée au sein de la DMDC. Environ 30 % de leur temps sera consacré au suivi budgétaire du « budget média et frais techniques » et à son reporting auprès de la DCG. Cette mise à disposition respectera un principe d’étanchéité parfaite entre le budget DMDC (acquisition performance digitale) et le budget DCG (médias et frais techniques). Il est convenu que cette situation reste transitoire (pour une durée maximale de 6 mois) permettant à la DCG de s’organiser en conséquence pour reprendre, au sein de ses équipes, le suivi et le contrôle de gestion spécifique de ce budget.

La Direction précise également que l’équipe de réalisation de contenus digitaux de l’équipe Com Client est rattachée à l’équipe Contenus digitaux du Pôle marketing digital de la DMDC. Elle mentionne un ajustement de l’organisation du Pôle Marques et communication digitale, permettant de diffuser la culture digitale et de renforcer les équipes Marques et Studio.

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

**INFORMATION SUR LE PROJET D’AJUSTEMENT D’ORGANISATION DU SECTEUR COMPTABILITE REASSURANCE, MOA, REPORTING AU SEIN DE LA DIRECTION REASSURANCE**

La Direction détaille en premier lieu les missions du secteur comptabilité réassurance, MOA, reporting au sein de la direction Réassurance. La comptabilité de réassurance correspond à la délégation de la part des entités du Groupe pour gérer les comptes de réassurance à leur place. GMA est réassureur des caisses régionales. Il se protège lui-même auprès de sociétés de réassurance externes. Il s’agit de gérer les comptes de réassurance pour GMA (acceptations et cessions), des caisses régionales (cessions), de Gan Assurances (acceptations et cessions), de Gan Outremer, de Groupama Antilles Guyane, de Groupama Gan Vie, d’Amaline, et de Groupama Assurance-Crédit (cessions). En tout état de cause, le secteur comptabilité réassurance, MOA, reporting est responsable des comptes de réassurance pour les sociétés françaises du Groupe. Les sociétés internationales assurent elles-mêmes leurs comptes de réassurance.

L’activité s’opère en lien avec les différentes comptabilités techniques et générales des entités, le contrôle de gestion, les directions sinistres, les commissaires aux comptes, les courtiers, les réassureurs. Le secteur comptabilité réassurance, MOA, reporting est également en relation avec Orange Bank et la trésorerie de GMA, les comptes de réassurance nécessitant une préparation de comptes à l’attention des réassureurs. L’environnement informatique, quant à lui, est entièrement géré par G2S. Le service est en outre en charge de produire les états Solvabilité 2 en lien avec la DAG, la DPRG, la direction des investissements. Enfin, le service assure une mission de contrôle interne en lien avec la direction Risques et contrôle.

Depuis 2017, la direction de la réassurance a modifié son organisation. Elle était alors organisée par périmètre. La décision a été prise de s’organiser par métier, tous périmètres. En outre, la pyramide des âges nécessitera des remplacements dans les années à venir. La Direction invoque par conséquent la nécessité d’anticiper les remplacements.

Dans le cadre précédemment décrit, les orientations principales consistent à :

• prendre en compte la pyramide des âges pour favoriser le partage des connaissances, le développement de la polyvalence, et anticiper les risques de perte du savoir-faire ;

• promouvoir la transmission et le partage des compétences ;

• permettre davantage de transversalité dans les missions confiées ;

• rationaliser la gestion de certains sujets transverses traités par plusieurs équipes ;

• étendre la vision d’ensemble de la réassurance au niveau du règlement général de réassurance (RGR) et de la réassurance externe au sein de l’équipe ;

• maintenir la fiabilité de la production et consolider la capacité d’analyse, de contrôle et de reportings.

Ces différentes orientations ont incité à proposer un certain nombre d’ajustements. Aujourd'hui, l’organigramme comprend quatre équipes, en charge respectivement :

• de la comptabilité du règlement général de réassurance ;

• des acceptations, de la comptabilité de tiers, de la gestion des pools aviation et de la centralisation comptable ;

• des cessions, de la gestion des sinistres, des commutations et du contrôle interne ;

• des systèmes d’information en maîtrise d’ouvrage, en support, pour assurer le lien avec G2S et produire l’ensemble des états de restitution nécessaires en réassurance.

Le projet consiste à rassembler les deux équipes de réassurance interne (réassurance des caisses régionales et réassurance des filiales) et de distinguer l’équipe qui cède ses comptes auprès de réassureurs externes. Il s’agit de rassembler dans un secteur la partie Acceptation (caisses régionales et filiales) et la partie financière, et de garder séparément l’équipe qui gère de la comptabilité technique de cession externe, ainsi que la direction support, rebaptisée Infocentre MOA.

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

**INFORMATION SUR LE PROJET DE DEMENAGEMENT DES SALARIES DU COMITE D’ETABLISSEMENT DE GMA VERS CAMPUS**

Le CE rapporte que les participants à la réunion relative au déménagement des locaux du CE sur Campus ont enfin été destinataires de plans. Les salariés du CE et les membres du bureau, soit 11 personnes, se sont ainsi vus octroyer 57,70 m2, à se partager soit moins de 5 m2 par personne.

Quant aux salariés du CI, au nombre de quatre, ils bénéficient d’une surface de 60 m2. …

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

**INFORMATION SUR LES RSI**

La Direction indique qu’elle ne disposera des informations sur les RSI qu’au cours de la première quinzaine du mois de mars 2019. En revanche, elle propose de donner le détail des 322 salariés qui ont bénéficié de la prime Macron. Elle mentionne 104 salariés à la DASG, 96 salariés à la direction financière, 76 salariés à la DRH, 16 salariés à la communication et 13 salariés au secrétariat général. Les autres salariés se répartissent dans un certain nombre d’autres services.

En outre, 4 salariés de classe 3 ont perçu un montant de 400 euros. 51 salariés de classe 3 ont bénéficié d’un montant de 600 euros.113 salariés de classe 4 ont perçu un montant de 400 euros. 11 salariés de classe 4 ont bénéficié d’un montant de 600 euros. 136 salariés de classe 5 ont perçu un montant de 400 euros. Enfin, 7 salariés de classe 6 ont bénéficié d’un montant de 400 euros. Au total, 62 salariés ont perçu 600 euros.

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

**INFORMATION SUR LA GESTION INTERNE DU CE**

L’ordre du jour de la réunion du bureau du 18 février 2018 a principalement porté sur les NAO et les RSI. Dans le cadre des NAO, une prime Macron de 450 euros bruts sera distribuée aux salariés du CE, y compris l’alternant. En outre, une RSI et des primes sont prévues.

***Le Comité d’établissement rend un avis favorable à l’unanimité sur le projet de budget prévisionnel 2019.***

De nombreux élus ont été choqués par les pratiques d’une organisation syndicale qui a distribué un tract visant à revendiquer l’obtention de chèques vacances alors même que que cette organisation n’en a pas demandé le vote.

***Le Comité d’établissement rend un avis favorable à l’unanimité sur la distribution d’un chèque vacances d’une valeur de 310 euros pour les cadres et 320 euros pour les non-cadres (conformément à la législation). Les salariés concernés devront être présents à l’effectif au 31 décembre 2018 et présents dans l’entreprise au moment de la distribution.***

***Le Comité d’établissement rend un avis favorable à l’unanimité sur l’organisation d’une sortie d’une journée sur le thème de l’accrobranches en juin 2019.***

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

**EMPLOI ET TEMPS DE TRAVAIL**

La Direction indique qu’à fin janvier 2019, les effectifs de GMA comptaient 1 224 collaborateurs, dont 86 personnes en CDD. Elle évoque la stabilité des effectifs, avec une cible toujours à 1 235 postes. En outre, plus de 100 postes sont actuellement ouverts chez GMA.

***Le Comité d’établissement rend un avis favorable à la majorité sur le projet de travail du dimanche 14 avril 2019 concernant 2 salariés de la direction MOA de la DASG (MM. ANTUNES et MURAT).***

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

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

* Compte rendu des négociations UES du 5 février 2019 : Il s’agissait de la première réunion sur le thème de l’égalité professionnelle. Pour mémoire, l’accord en cours conclu initialement jusqu’au 9 juillet 2018 a été prorogé dans l’attente de l’entrée en vigueur de la loi pour choisir son avenir professionnel et de ses décrets d’application. La prochaine réunion est programmée le 7 mars 2019.
* Compte rendu de la réunion du CHSCT extraordinaire du 5 février 2019 : Le CHSCT s’est tenu pour recueillir l’avis de l’instance sur le projet d’aménagement, d’emménagement et de déménagement de la direction Assurance des professionnels et des collectives et de la direction agricole. Le CHSCT a rendu un avis défavorable à l’unanimité.
* Compte-rendu du CCE du 14 février 2019 : Le comité central d’entreprise a été l’occasion d’un point d’information sur les cyber-risques, d’un point de situation sur l’équipe cycliste Groupama FDJ, d’une information sur le décret du 8 janvier 2019 portant sur l’application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, et d’une information sur l’avancement du programme de transformation du système d’information des collectives du projet Nova.
* Compte-rendu de la commission emploi-formation du 21 février 2019 : La campagne des besoins de formation s’achevant en novembre, la commission avait pour objet de détailler les formations prévues en 2019 et de présenter le budget prévisionnel 2019.