FLASH

REUNION DU CSE DU 26 novembre 2020

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

- **Approbation du procès-verbal de la réunion du Comité Social et Economique du 24 septembre 2020 et des procès-verbaux de la réunion du Comité Social et Economique du 23 octobre 2020 (sous réserve d'une relecture préalable par l'ensemble des participants)**
- **Information sur la marche générale de l'Entreprise**
- **Dans le cadre de l'information-consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi : Recueil d'avis sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail**
- **Information-consultation sur les orientations stratégiques et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, aux contrats temporaires et aux stages, la GPEC et les orientations de la formation professionnelle – Recueil d'avis**
- **Point relatif à la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail**
- **Présentation de la politique immobilière du Groupe**
- **Information sur le bilan du réalisé 2019 du plan de développement des compétences**
- **Présentation des activités de la Direction de l'International**
- **Information sur la gestion interne du CSE**
- **Emploi et temps de travail**
- **Travaux des commissions et des Instances Représentatives du Personnel**

Etaient présents :

La Direction

Mme SANGLIER
Mme NOLET
Mme CRETE DAMBRICOURT
M. LORENZELLI
M. DONNET
Mme COSTA
M. PEQUEUX

La Délégation salariale – membres titulaires

collège	nom	prénom	liste	signature
1-non cadres	Aldebert	Pierre	CFE-CGC	Présent
2-cadres	Guibert	Catherine	CFE-CGC	Présente
	Franc	Alain	CFE-CGC	Présent
	Questroy	Virginie	CFE-CGC	Présente
	Joubert	Jacques	CFE-CGC	Présent
	Bourdet	Nathalie	CFE-CGC	Présente
	Consentino	Rosario	CFE-CGC	Présent
	Bonnaud	Sylvie	CFE-CGC	Présente
	Andlauer	Stéphane	CFE-CGC	Présent
	Cuvelier	Bénédicte	CFE-CGC	Présente
	Cauzard	Carole	CGT	Présente
	Le Du	Michel	CGT	Présent
	Talbot	Renée-Lise	CGT	Présente
	Milon	Catherine	CFDT	Présente
	Dedessus le Moustier	Yves	CFDT	Présent
	Maggiolo	Monique	CFDT	Présente
	Havard	Jean-Marie	CFDT	Présent

- **Représentants syndicaux**

Organisations syndicales	nom	prénom	
CFE-CGC	Taboga	Guylaine	Présente
CFDT	Fernet	Marc	Présent
CGT	Rancillac	Pascale	Présente

APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA REUNION DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE DU 24 SEPTEMBRE 2020 ET DES PROCES-VERBAUX DE LA REUNION DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE DU 23 OCTOBRE 2020 (SOUS RESERVE D'UNE RELECTURE PREALABLE PAR L'ENSEMBLE DES PARTICIPANTS)

Le procès-verbal de la réunion du CSE du 24 septembre 2020 est approuvé à l'unanimité.

L'approbation des procès-verbaux de la réunion du CSE du 23 octobre 2020 est reportée.

****

INFORMATION SUR LA MARCHE GENERALE DE L'ENTREPRISE

La Direction mentionne 736 répondants au questionnaire adressé aux salariés, soit un taux significatif de 60 % de participation. Les résultats sont donc représentatifs. Elle observe que l'état du moral des collaborateurs donne lieu à 83,4 % de réponses affirmant que le télétravail est bien vécu. Au-delà des polémiques, notamment sur le nombre de jours de télétravail, il est important de prendre connaissance de cette information à date, sachant que, dans la période actuelle, le télétravail n'est pas volontaire, mais subi.

En outre, 92 % des collaborateurs parviennent à concilier vie privée et vie professionnelle. Par rapport au premier confinement, l'ouverture des écoles est un élément qui améliore le quotidien des collaborateurs. Le nouveau confinement, de surcroît, s'inscrit dans le prolongement d'une sortie de confinement progressive, notamment chez GMA. Le passage à nouveau en télétravail intégral s'est ainsi opéré de façon plus fluide que lors du premier confinement.

Dans le domaine des conditions de travail, 86 % des collaborateurs ont le sentiment de pouvoir réaliser leur travail dans des conditions favorables. 58% des salariés évoquent cependant une charge de travail accrue par rapport aux conditions normales. La Direction y voit un point de vigilance.

Plus de 75 % des collaborateurs, par ailleurs, prennent le temps de s'aménager des pauses. Ce point est important car le télétravail suppose beaucoup d'autodiscipline.

Plus de 82 % des collaborateurs disent disposer des conditions matérielles suffisantes pour travailler depuis leur domicile. 83 % des collaborateurs maîtrisent les outils à disposition. 90 % précisent que leur travail se déroule de manière favorable.

Parmi les verbatim, figurent environ 90 demandes d'équipements (écrans, chaises, etc.) et de formations supplémentaires quant à la prise en main d'ECD.

S'agissant des équipes, plus de 93 % des collaborateurs considèrent avoir suffisamment d'échanges avec leur manager. Le rythme a ainsi été pris par rapport au premier confinement. Le dispositif fonctionne. 88 % des collaborateurs déclarent de surcroît avoir suffisamment d'échanges avec les autres membres de leur équipe. Le fonctionnement est donc davantage transverse.

La fréquence idéale pour les réunions d'équipe est de 1 fois par semaine pour 55 % des personnes, de deux fois par mois pour 20 % des personnes.

A propos des moyens d'information, 86 % des collaborateurs considèrent être suffisamment informés sur la situation actuelle et sur l'impact pour l'Entreprise. La Direction observe que l'Entreprise a appris à mieux communiquer.

Parmi les points de vigilance, la Direction revient sur la charge de travail considérée comme plus importante que dans des conditions normales par plus d'un salarié sur deux. Ce point peut être lié à plusieurs facteurs. Dans les verbatim, figure notamment le fait que les sollicitations à l'heure du déjeuner ou après 19h peuvent être plus fréquentes. Elle s'engage à pointer auprès des managers, avec Mme Sanglier, la nécessité de se montrer attentif aux horaires des réunions.

Enfin, elle met en avant la question des situations d'isolement et d'enfermement au quotidien, sachant, en particulier, que le premier confinement ouvrait sur la période estivale, tandis que le confinement actuel s'achèvera la veille de l'hiver, avec ses journées à l'amplitude solaire moindre.

En tout état de cause, la Direction juge important de se montrer attentif aux situations qui ne se déroulent pas favorablement. Elle souligne en particulier que, dans les premiers mois de l'année 2021, le télétravail perdurera de façon plus stricte qu'il n'est prévu dans l'application des accords. Il sera important par conséquent de trouver collectivement un mode d'accompagnement adapté, au cours des semaines à venir.

La Direction aborde le thème de la RSE. Elle rappelle qu'un challenge sur la réduction de l'empreinte numérique (« Agir RSE ») avait été ouvert aux collaborateurs du Groupe. Il avait pour objectif d'inciter à la suppression d'un certain nombre de courriels chaque mois, le stockage de courriels étant extrêmement énergivore. Le challenge avait comme finalité de participer au financement de formations aux métiers du numérique à destination de jeunes filles des quartiers défavorisés. Le challenge a été lancé au mois de juin 2020 avec dix entreprises. En septembre 2020, dix autres entreprises ont rejoint ce challenge. Au 18 novembre 2020, 1 084 collaborateurs étaient engagés au niveau du Groupe (dont une centaine chez Groupama Assurances Mutuelles). Six formations ont été financées à ce jour. La Direction considère cependant que l'Entreprise peut agir davantage et mieux.

Par ailleurs, la semaine du développement durable s'est déroulée à distance à la fin du mois de septembre et au début du mois d'octobre 2020. De nombreuses vidéos, de nombreux témoignages ont été mis en ligne sur les bonnes attitudes RSE, en particulier dans une logique de bonnes pratiques à partager.

La semaine du handicap s'est déroulée du 16 au 21 novembre 2020. L'accord UES sur le handicap a d'ailleurs été signé à l'unanimité des organisations syndicales. L'engagement se poursuit. Chez Groupama Assurances Mutuelles, la troisième promotion du *mentoring* au féminin a également été lancée. Il s'agit d'un programme annuel qui rassemble cette année 50 femmes, 25 mentors et des menti. L'objectif est de créer un réseau de menti pour travailler sur les actions liées plus spécifiquement à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Enfin, la Direction mentionne un certain nombre d'actions solidaires des entreprises dans le Groupe dans le cadre du second confinement. Elle rappelle qu'à l'occasion du premier confinement, un certain nombre de dons avaient déjà eu lieu à destination d'associations ou de sociétaires.

S'agissant des NAO, la réunion UES portait d'une part sur la NAO 2021, d'autre part sur la négociation d'un avenant pour la prime Macron. La Direction a émis un certain nombre de propositions à cette occasion : l'augmentation, pour la troisième année consécutive, de la participation de l'employeur au régime de retraite supplémentaire (de 1,24 point à 1,54 point) ; un abondement unilatéral sur le PERCOL de 175 euros bruts ; une

augmentation à 80 000 euros de l'enveloppe consacrée à la suppression des écarts salariaux entre les femmes et les hommes. La Direction fait état, en outre, de la proposition d'une prime Macron de 500 euros pour les collaborateurs percevant une rémunération allant jusqu'à 2 SMIC et de 300 euros pour les collaborateurs percevant une rémunération comprise entre 2 et 3 SMIC. Elle précise que ces accords sont proposés à la signature jusqu'au 1er décembre 2020.

****

DANS LE CADRE DE L'INFORMATION-CONSULTATION SUR LA POLITIQUE SOCIALE DE L'ENTREPRISE, LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET L'EMPLOI : RECUEIL D'AVIS SUR L'EVOLUTION DE L'EMPLOI, LES QUALIFICATIONS, L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, L'APPRENTISSAGE, LES CONDITIONS D'ACCUEIL EN STAGE, LES CONGES ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL, LA DUREE DU TRAVAIL

Le Comité Social et Economique rend un avis défavorable à l'unanimité sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail.

****

INFORMATION-CONSULTATION SUR LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES ET LEURS CONSEQUENCES SUR L'ACTIVITE, L'EMPLOI, L'EVOLUTION DES METIERS ET DES COMPETENCES, L'ORGANISATION DU TRAVAIL, LE RECOURS A LA SOUS-TRAITANCE, A L'INTERIM, AUX CONTRATS TEMPORAIRES ET AUX STAGES, LA GPEC ET LES ORIENTATIONS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE – RECUEIL D'AVIS

Le Comité Social et Economique rend un avis défavorable à la majorité sur les orientations stratégiques et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, aux contrats temporaires et aux stages, la GPEC et les orientations de la formation professionnelle.

La Direction, même si l'avis est défavorable, retient quelques points positifs, notamment concernant les podiums et les piliers. Elle comprend et rejoint la volonté d'une diffusion plus large que les cercles restreints évoqués. Elle retient également les interrogations autour des évolutions structurelles. Le CSE, en outre, est revenu à plusieurs reprises sur l'environnement, la raison d'être et le programme Vision. La Direction a également à cœur ces sujets. La révision de la politique RSE triennale du Groupe, en l'occurrence, sera l'occasion de veiller à rendre cet ensemble cohérent, en particulier pour qu'il irrigue le Groupe dans sa totalité.

Elle propose de commencer à apporter quelques éléments de réponse. Sur les engagements environnementaux, elle signale que, dans l'intervalle, le comité d'éthique s'est réuni le 17 novembre 2020. Il a décidé d'afficher une politique de sortie du charbon, avec des engagements clairs, en conformité avec la recommandation de la FFA. L'engagement affiché se situe en l'occurrence dans la meilleure moitié des pairs. Par

ailleurs, la Direction rappelle que le pilier 3 prévoit que les orientations stratégiques 2021 orientent les communications vers des engagements sociétaux, environnementaux, de raison d'être, etc. Elle y voit un tournant, dont elle espère qu'il contredira les propos des élus.

Elle confirme par ailleurs que Groupama avait engagé des contacts avec des pairs pour des rapprochements éventuels. Cependant, dans le monde mutualiste, au contraire du monde capitalistique, des éléments non rationnels peuvent survenir. La Direction invoque des éléments interpersonnels susceptibles d'intervenir, comme par exemple dans l'échec du rapprochement entre AG2R La Mondiale et MATMUT ou entre AG2R La Mondiale et la Mutuelle Générale. De son côté, Groupama n'a pas vu ses projets de rapprochements aboutir pour des raisons qui ne sont pas, en première approche, économiques. Un travail doit être mené pour aborder ces sujets différemment.

S'agissant du dossier de La Banque Postale et d'Amaline, à la dimension capitalistique, le rationnel l'emporte. Concernant Orange Bank, l'interprétation que donnent les élus du désengagement semble inappropriée. Orange Bank affiche en effet désormais une feuille de route stratégique incluant une volonté d'extension à l'international. L'intérêt de Groupama, de son côté, est avant tout métier. Il s'agit d'obtenir du crédit, de proposer une offre complète mariant de l'assurance et du crédit. En revanche, Groupama n'aurait eu aucun intérêt à rester au capital d'une banque qui a des visées d'expansion à l'international. Les deux actionnaires ont ainsi fait le constat que Groupama avait toute légitimité pour se désengager, n'ayant pas vocation à engager des fonds propres par rapport à cette logique internationale.

La Direction précise, à propos d'Amaline, que Groupama entame actuellement une démarche structurée de référencement des acteurs dont il peut exister un intérêt à les servir au travers d'une offre d'assurance poussée dans leur écosystème.

Elle partage le fait que l'avenir est fait d'incertitudes, mais également de nombreux travaux à réaliser. Elle souligne à cet égard la nécessité de se montrer en permanence vigilant quant à l'adéquation des moyens.

La Direction revient sur le thème de l'Assurtech, pour indiquer que, même s'il peut être intéressant de s'inspirer d'acteurs tels Luko, Alan ou Lemonade, les comptes de résultat de ces trois intervenants sont plus incertains. Alan a notamment reconnu récemment avoir commis une erreur dans la tarification de ses premières offres. En revanche, ces acteurs sont efficaces dans la relation client, dans la simplicité de l'entrée en relation et dans la simplicité de gestion. Dans ces domaines, Groupama doit s'améliorer. Ce serait une erreur cependant d'épouser entièrement le modèle de ces acteurs, dont le compte de résultat n'est toujours pas au rendez-vous.

****

POINT RELATIF A LA SANTE, LA SECURITE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

La Direction rapporte que certains collaborateurs souhaiteraient revenir sur site le mercredi, du fait de la présence des enfants à leur domicile. Elle examine les demandes au cas par cas avec l'objectif d'aider les collaborateurs en difficulté. Elle fait part cependant de ses réticences au regard des consignes gouvernementales actuelles. Même si le télétravail intégral peut être difficile pour certains collaborateurs, les consignes gouvernementales continuent de s'appliquer. Un certain nombre de DRH ont par exemple reçu la visite de l'inspection du travail pour mesurer la jauge de présence dans leur entreprise. Il est ainsi compliqué de trouver un équilibre pour faire en sorte que certaines situations ne deviennent

pas dramatiques, tout en respectant les consignes sanitaires. En tout état de cause, les collaborateurs peuvent effectivement se tourner vers leur correspondant RH. L'appréciation des situations sera cependant différentiée.

****

PRESENTATION DE LA POLITIQUE IMMOBILIERE DU GROUPE

La Direction indique que l'objectif est de partager avec le CSE l'état des lieux du marché immobilier, notamment avec l'impact de la crise sanitaire, tout en revenant sur les différentes structures qui portent l'activité immobilière chez Groupama. S'agissant des marchés immobiliers, la Direction précise qu'elle se penche plus particulièrement sur l'immobilier d'entreprise, qui concentre l'essentiel des volumétries sur lesquelles Groupama intervient. Elle distinguera également les transactions à l'investissement des prises à bail.

Au cours des six années écoulées, les marchés immobiliers se portaient de façon satisfaisante, avec des volumes de transactions à l'investissement croissants. En Europe, le volume de transactions à l'investissement devrait en revanche décroître en 2020, de l'ordre de -45 %. Sur près de 5 mois de l'année, les marchés se sont en effet caractérisés par une quasi-absence de transactions. Les investisseurs ne sont effectivement pas strictement domestiques. Or ne pouvant pas se déplacer, ils ont suspendu leurs investissements. En outre, la crise sanitaire a incité de nombreux investisseurs à faire preuve d'attentisme.

Sur les prises à bail, le ralentissement est significatif, notamment au niveau des grandes transactions locatives, en particulier sur le marché des bureaux. Dans les différentes capitales, les taux de vacance devraient augmenter significativement. En France, l'augmentation est attendue autour de 35 %. Heureusement, la croissance des marchés au cours des années écoulées faisait en sorte que les bailleurs occupaient une position favorable au détriment des preneurs, tandis que la situation actuelle dénote un simple rééquilibrage, notamment dans le quartier central des affaires parisien. En tout état de cause, la hausse significative des taux de vacance restera gérable dans les années à venir, notamment dans le quartier central des affaires parisien.

La Direction évoque également le niveau des loyers pour les immeubles Prime, c'est-à-dire les meilleurs immeubles sur le marché en termes de localisation, de conception, d'attributs, de signature architecturale et d'attractivité. Ces immeubles, lorsqu'ils sont Prime, ne connaissent pas de réduction significative de leurs loyers, car ils comportent des caractéristiques d'adaptation à la crise. A Paris, les loyers Prime excédaient notamment 850 euros du m2. Ces prix ne progresseront plus, mais se maintiendront probablement à des niveaux élevés.

Néanmoins, la Direction mentionne, en volumétrie, un ajustement de marché significatif. En Ile-de-France, par exemple, depuis 2014, 2,3 millions de m2 se prenaient à bail chaque année. Cette année, le marché redescendra probablement sous le seuil de 1,3 million de m2. Le marché est en effet attentiste. La crise sanitaire a mis un coup d'arrêt dans les prises à bail, les grandes entreprises suspendant leurs positions.

En France, les volumes de transactions devraient également être en retrait de 45 %. En 2019, le marché avait atteint environ 43 milliards d'euros de volumes de transactions contre 24 milliards d'euros seulement probablement en 2020. Un léger redressement devrait se produire en 2021. La vraie reprise est cependant attendue en 2022.

Il existe six typologies d'acquéreurs sur le marché de l'investissement : les fonds immobiliers, constituées pour dégager du rendement avec l'immobilier comme sous-jacent

; les assurances et les mutuelles ; les SCPI et OPCI ; les sociétés foncières (pour la plupart des sociétés immobilière cotées) ; les investisseurs privés ; les acteurs qui opèrent à plus court terme, notamment dans le monde de la promotion, qui sont également des marchands de biens.

La France représente 60 % d'investisseurs domestiques. Les Etats-Unis représentent 13 % des investissements. L'Asie représente également une source importante depuis 2019, notamment avec la Corée, sur les marchés nationaux.

Sur le marché des transactions, les statistiques de l'impact de la crise sanitaire montrent la difficulté pour certaines transactions initiées avant la crise sanitaire à se réaliser. Pour certaines d'entre elles, la prise à bail est reportée en 2021. Un quart des transactions ont été annulées. La capacité de transformation de ces prises à bail est difficile. De nombreuses décisions de déménagements sont ainsi été suspendues. Tel est le cas en particulier des grandes transactions (plus de 5 000 m2 de locations). En 2020, moins de 1,3 million de m2 de prise à bail sont ainsi attendues. La Direction évoque par conséquent une chute sévère du marché en Ile-de-France. Dans ce volume de 1,3 million de m2, en outre, une transaction significative (la transaction conclue par Groupama avec le groupe Total à La Défense) représente à elle seule 130 000 m2 loués sur un bail en l'état futur d'achèvement pour une livraison en 2025. Sans cette transaction, le marché aurait ainsi chuté de façon plus importante.

De leur côté, les activités immobilières du Groupe sont portées par trois structures. La structure historique est la résultante de la fusion en 1997 de l'immobilière Finama avec les structures Gan Immobilier. Il s'agit de Groupama Immobilier, qui gère l'immobilier pour les trois compagnies d'assurance du Groupe, Groupama Gan Vie, Gan Assurances et Groupama Assurances Mutuelles. En 2013, en outre, Expertisimo, structure d'intermédiation sur l'immobilier de logements neufs, a été mise en place. Elle est portée en totalité par Groupama Gan Vie. Enfin, en 2015, une nouvelle activité a été structurée : Groupama Gan Reim, filiale majoritairement détenue par Groupama Immobilier, distribue de la pierre papier, notamment des véhicules grand public, avec des OPCI mis en unités de comptes des contrats d'assurance-vie et une SCPI portée par des souscripteurs, des sociétaires, pouvant ainsi entrer dans la catégorie des revenus fonciers lors de leurs déclarations d'impôts.

****

INFORMATION SUR LE BILAN DU REALISE 2019 DU PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

La Direction indique qu'en 2019, 904 stagiaires ont suivi au moins une formation en présentiel, pour 20 814 heures de formation et 2 194 stages en présentiel. En termes d'accompagnement sur des préparations de diplômes ou de formations certifiantes, 19 actions ont été identifiées. La répartition entre les hommes et les femmes correspond en outre à la répartition observée au niveau des effectifs (59 % de femmes et 41 % d'hommes). S'agissant de la répartition des formations entre des actions réalisées au sein de Groupama et des actions effectuées chez les prestataires, la Direction souligne enfin que 54 % des formations ont été effectuées en interne.

La Direction] recense trois grands domaines de formation, la finance, la comptabilité et le contrôle de gestion (notamment l'accompagnement aux normes IFRS), l'assurance et la réassurance (notamment l'accompagnement en termes de qualité de service) et le développement personnel (notamment en termes de communication, avec par exemple la prise de parole en public).

****

PRESENTATION DES ACTIVITES DE LA DIRECTION DE L'INTERNATIONAL

La Direction propose de présenter le périmètre à l'international. Elle mentionne trois axes définis pour la stratégie du Groupe à l'international.

Elle souligne que la présence du Groupe à l'international est le résultat d'une histoire qui remonte à l'acquisition du Gan, avec une phase d'accélération à la fin des années 1990 et durant les années 2000. A l'époque, l'objectif était de faire du Groupe un acteur européen avec une taille critique suffisante. Aujourd'hui, l'approche à l'international du Groupe est, en premier lieu, patrimoniale. Elle consiste, non pas à avoir une stratégie de croissance à tout prix (cette stratégie, mise en œuvre par le passé, a pu conduire à des acquisitions inopportunes, notamment à des niveaux de valorisation extrêmement élevés), mais à se montrer garant des intérêts des assurés et des sociétaires. A cette fin, il s'agit de faire fructifier au mieux les actifs du Groupe dans le bon intérêt des assurés, des sociétaires, mais également des salariés du Groupe en France et à l'international, sachant que la démarche de bonne gestion favorise la pérennité de l'Entreprise. Le premier axe consiste par conséquent à s'assurer d'un niveau satisfaisant de rentabilité et de profitabilité des filiales à l'international. Il s'agit d'améliorer la rentabilité et la maîtrise technique. Deux pays présentaient l'année précédente les principales difficultés en matière de profitabilité, l'Italie et la Roumanie. Dans ces pays, l'accent est donc porté sur le redressement des résultats.

Le deuxième axe consiste à poursuivre un développement rentable, parce qu'il existe des opportunités et parce que, sur la base des filiales existantes, il est possible d'augmenter la présence du Groupe de manière profitable dans un certain nombre de domaines.

Le troisième axe est de s'assurer que les filiales internationales s'inscrivent dans la stratégie du Groupe. Récemment, les cinq piliers de la transformation définis au niveau du Groupe ont ainsi été déclinés au niveau international. Les podiums l'ont également été, avec la volonté de les partager au maximum avec les filiales quand le partage est pertinent. De surcroît, le Groupe cherche à dégager des synergies au sein des filiales internationales et entre les filiales internationales et la France. La direction de l'international assume notamment cette mission essentielle de favoriser les synergies. Cette mission se manifeste par l'organisation de réunions à différents niveaux. Très récemment, une convention de l'international a été organisée sous format digital. Les filiales ont pu partager, à cette occasion, leurs grands succès enregistrés au cours de l'année écoulée. Elles ont pu en outre avoir un dialogue avec les équipes situées en France. Par ailleurs, des forums portent sur des catégories plus précises (la distribution, le développement, etc.). Ils sont organisés soit dans les filiales, soit dans les caisses régionales, avec pour objectif de dégager des synergies. La Direction ajoute enfin que les synergies ont également pour objectif de bénéficier de compétences du Groupe. Par exemple, un audit de la cyber-sécurité est actuellement mené. Il s'agit, en l'occurrence, d'un audit conjoint piloté par la direction de l'international et la direction de l'audit Groupe. La direction de l'international a par conséquent vocation à dégager des synergies.

La Direction observe que la carte des implantations est dominée par la présence du Groupe en Italie, qui en représente environ la moitié. Un autre bloc est fondé sur les pays d'Europe centrale et orientale (Hongrie, Roumanie, Bulgarie, Slovaquie). La présence du Groupe y repose essentiellement sur des partenariats de bancassurance avec le groupe OTP. Un travail est en outre en cours sur la Croatie, où le groupe OTP s'est beaucoup développé. Vient ensuite la Grèce, dans le sud de l'Europe. En-dehors de l'Europe, se trouvent la Turquie et une entité semblable à l'entité française, qui mélange à la fois des agents Gan, du courtage et des agences Groupama avec sociétaires, à savoir Gan Outremer. Enfin, la

Direction fait état de deux joint-ventures où le Groupe possède des participations, respectivement de 35 % en Tunisie, le reste des parts étant détenu par l'Etat tunisien, et de 50 % en Chine, le reste des parts étant détenu par une entreprise publique chinoise.

La Direction ajoute que la direction de l'international assure trois grandes missions : assurer le pilotage des filiales internationales (fixation des objectifs en accord avec les objectifs généraux du Groupe) ; dégager des synergies et des partages de bonnes pratiques entre les filiales ; centraliser les exigences du Groupe (financières, dans le domaine des ressources humaines, gestion des risques, IT etc.) pour s'assurer de la prise en compte des politiques du Groupe au niveau des filiales.

****

INFORMATION SUR LA GESTION INTERNE DU CSE

Les salariés du CSE ne reviendront sur site qu'en janvier 2021, en principe une journée par semaine. En conséquence, les permanences ne reprendront qu'au mois de janvier 2021. Par ailleurs, concernant les cartes cadeaux (Illicado), une seconde et ultime session d'inscription a été ouverte le lundi 23 novembre 2020. La fermeture de cette session est prévue le 18 décembre 2020.

Par ailleurs, le Bureau a préconisé de demander aux professeurs de sport de diminuer le tarif de chacun de leurs cours à 60 euros, puisqu'ils ne se déplacent plus. Il est demandé en outre aux salariés de s'inscrire au trimestre.

Le Comité Social et Economique rend un avis favorable à l'unanimité sur le pilotage du budget 2020 du CSE.

Le Comité Social et Economique rend un avis favorable à l'unanimité sur le projet de sorties récréatives en enfance.

Le Comité Social et Economique rend un avis favorable à l'unanimité sur la destination pour la colonie des 11-17 ans (Cap Monde : Serre Chevalier).

Le Comité Social et Economique rend un avis favorable à l'unanimité sur la destination pour la colonie des 15-17 ans (CJH : Corse).

Le Comité Social et Economique rend un avis favorable à l'unanimité sur la destination pour la colonie enfance responsable et écologie 15-17 ans (Sans Frontière : Pays Basque Immersion).

Le Comité Social et Economique rend un avis favorable à la majorité sur le remplacement de Mme Cauzard par Mme Le Normand à la commission vacances.

****

EMPLOI ET TEMPS DE TRAVAIL

La Direction annonce que l'Entreprise employait 1 203 personnes en CDI à la fin du mois d'octobre 2020.

Le Comité Social et Economique rend un avis favorable à la majorité sur le projet de travail des dimanches 10 janvier, 7 février, 7 mars, 11 avril, 16 mai, 13 juin, 4 juillet, 12 septembre, 10 octobre, 7 novembre et 12 décembre 2021

concernant six salariés de la direction maitrise d'ouvrage MOA Distribution - secteur Internet & autres canaux.

Le Comité Social et Economique rend un avis favorable à la majorité sur le projet de travail des dimanches 10 janvier, 7 février, 7 mars, 11 avril, 16 mai, 13 juin, 4 juillet, 12 septembre, 10 octobre, 7 novembre et 12 décembre 2021 concernant deux salariés de la DDSG.

****

TRAVAUX DES COMMISSIONS ET DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

- Compte-rendu des DSE UES des 10 et 19 novembre 2020 : Les deux réunions ont porté sur les NAO, dont la Direction a précédemment proposé une synthèse.

- Compte-rendu de la réunion du CSEC du 12 novembre 2020 : Un point sur la direction internationale et un point de bilan 2019 de la politique d'égalité entre les hommes et les femmes étaient inscrits à l'ordre du jour de la réunion.