

## Compte rendu syndical de la réunion ordinaire du CE du 11/06/2018

### *Visite de M. Roger représentant de SIACI SAINT HONORE :*

Loëzig ROGER – SIACI SAINT HONORE, invité au CE, a présenté un support se rapportant à l'activité des frais de santé.

Il précise que Siaci avait porté une attention particulière aux demandes des salariés de GBS Services depuis les dysfonctionnements du début d'année.

Son rapport montre une nette amélioration avec des délais de traitement qui seraient beaucoup moins long. La direction a précisé qu'elle avait reçu 3 situations problématiques qui ont aussi été traitées. Pour autant les salariés sont-ils satisfait de cette mutuelle ? La Cfdt, elle, ne l'est pas ! Nous continuerons à suivre de très près ce dispositif de santé pour ne pas répéter les mêmes erreurs dans 2 ans.

Loëzig ROGER nous informe que SIACI, conformément à la demande faite par notre délégué syndical Jérôme Billaud, fera un geste commercial d'un montant de 5.000 à 6.000 euros.

Le CE devra opter pour l'un des choix ci-dessous concernant l'utilisation de cette somme :

- Diminution des frais de gestion pour les salariés sur l'année (environ 1 euro de moins par mois),
- Possibilité de les versés sur un fond social,
- Les mettre de côté si augmentation des cotisations dans 2 ou 3 ans.

Le choix se fera en octobre lors des comptes de résultat de la mutuelle. La Cfdt recueillera l'avis des salariés afin d'apporter leur voix au CE d'octobre.

Lorsqu'un membre du CE explique que des salariés sont mécontent d'être moins bien remboursés sur les frais médicaux, M. ROGER demande aux membres du CE d'informer les salariés, sur les adhésions à l'OPTAM des professionnels de santé. Cela leur permettra de réduire ou ne pas avoir de reste à charge. Oui vous avez bien lu, la SIACI demande au membre du CE de faire son travail de conseil et communication auprès des salarié(e)s mais soit nous avons déjà bien intégré le fait que nous ne pouvons pas compter sur eux.

### *Point sur l'avis sur le projet de libération de la tour Voltaire et regroupement sur la tour EuroAtrium à Saint-Ouen du CSP Immobilier et sur le Tivoli à Nanterre des équipes CSP Finance.*

La direction nous informe que les mesures suivantes seront proposées afin d'accompagner les salariés du CSP Immobilier qui verront leur temps de trajet

augmenté :

**– Mesure visant à favoriser l'utilisation des transports en commun**

Afin de promouvoir l'utilisation des transports en commun, les salariés dont le temps de transport est rallongé de plus de 20min (par trajet simple) bénéficieront d'une prise en charge à 100% de leur abonnement transport pendant 24 mois.

**– Prise en compte de l'impact éventuel en cas d'utilisation du véhicule personnel**

Les salariés concernés qui utilisent leur véhicule personnel et qui verrait leur trajet augmenter de manière significative (plus de 10Kms par trajet simple), se verront allouer un complément de revenu dégressif et forfaitaire.

Ce complément interviendrait sur une durée de 24 mois afin de permettre l'adaptation progressive aux nouvelles conditions de trajet. Il sera d'un montant mensuel brut de 80 € pendant les 12 premiers mois, ramené à 40€ pendant les 12 mois suivants. Au-delà de 24 mois après l'installation sur le nouveau lieu de travail, aucune indemnisation ne sera plus versée. Les salariés bénéficieront bien entendu des mesures mises en place chez GBS Services en terme de remboursement des transport en commun, indemnité vélo etc...

**– Participation aux frais de garde d'enfants**

Les salariés qui subiraient une augmentation de leur temps de transport quotidien supérieur à 30 minutes (par trajet simple), pourront bénéficier d'une participation aux frais de garde d'enfants. Cette participation pourra s'élever à 80 € brut par mois pendant une période maximale de 9 mois. Cette participation sera versée sur présentation de justificatifs émanant d'un(e) assistant(e) maternel(le) agréé(e) ou d'un établissement de service d'accueil d'enfants.

**– Gestion des éventuelles situations individuelles**

Le cas échéant, dès lors qu'un salarié concerné se trouverait, en dépit des mesures décrites ci-dessus, dans une situation individuelle spécifique générant des difficultés manifestes et importantes (notamment situation de handicap, contraintes familiales...), il pourra se rapprocher du Service RH afin d'identifier les solutions qui pourraient être mise en œuvre pour atténuer celles-ci.

**Les membres du CE ont entendu qu'il s'agit d'une demande d'économie du groupe Engie mais les salariés vont avoir leur durée de trajet modifiée et leur mode de travail aussi modifié. Les membres du CE prennent acte des mesures d'accompagnement proposé par la direction pour ce déménagement. Cependant, les membres du CE insistent sur le fait que ces mesures devront être renégociées lors des prochains projets.**



### ***Questions diverses***

- Un membre du CE informe la direction que les salariés ex cofely souhaiterais lisser le 13eme mois.  
La direction répond que cette possibilité leur sera offerte à compter du 1er janvier 2019 car il faut un avenant du contrat travail. Cela se fera sur demande du salarié.
- Un membre du CE demande qu'il soit envoyé une note d'information avec le bulletin salaire lorsqu'il y apparaissait une modification. En effet, pour les salariés qui ne viennent pas d'Inéo, il n'est pas toujours simple de comprendre le bulletin de salaire surtout quand celui-ci comporte des modifications ou régularisation des mois précédents.
- Un membre du CE demande des renseignements sur la CNETP, et sur l'envoi du RIB des salarié(e)s. La direction nous confirme qu'il faut bien envoyer un RIB à la CNETP.
- La direction informe qu'AXA a signé la convention «article 83», un mail sera envoyé aux salarié(e)s concernés.