

# Fusion GCE Tech. / GCE BS

L'essentiel de ce CE a été effectivement consacré au début du processus de consultation des instances concernées (CE de GCE Technologies et DUP<sup>1</sup> de GCE BS) réunies ensemble pour l'occasion.

## **Fusion absorption du GIE GCE BS par le GIE GCE Tech. et organisation du GIE résultant IT-CE :**

[participants pour les Directions MM. Goré et Pons (présidents de Directoire) et Saillet et Paré (DRH)]

Un gros dossier nous avait été remis précédemment (assorti d'une annexe concernant les Directions non touchées par cette fusion)<sup>2</sup>.

En préambule les élus de la DUP de GCE BS ont lu une déclaration déplorant que ce dossier soit aussi "light" et ne prenne pas en compte des problématiques de doublons (entre certaines activités de Tech. et de BS<sup>3</sup>) en accompagnant cette fusion d'une réorganisation qui aurait permis de régler ces problèmes.

*Qu'ils se rassurent (joke) il y en aura une à venir (de réorganisation) suite au projet d'entreprise qui ne saurait rester sans conséquence sur l'organisation ...et elle ne concernera sans doute pas que les doublons Tech. / BS.*

La Direction, pour sa part, a rétorqué qu'elle ne voyait pas de doublons, mais des complémentarités, même si, bien évidemment, tout n'était pas parfait ...

Résumé des grandes lignes du projet ("l'étude" décidée par les Conseils de surveillance des deux entités a été rondement menée, en un mois !) telles qu'elles ont été présentées et discutées :

Les raisons invoquées pour ce mariage sont les mêmes qu'exposées dans la news du 18 mars à tout le personnel (*comme quoi on pourrait faire aussi l'économie ... du CE –rejoke*). Nous ne résistons pas à vous les resservir in extenso tant elles semblent frappées au coin du bon sens :

<sup>1</sup> rappel : la DUP (Délégation Unique du Personnel) peut remplacer et regrouper, dans les entreprises de moins de deux cent salariés, les deux institutions représentatives du personnel suivantes : le CE et les DP. La décision de la mise en place d'une DUP revient au chef d'entreprise. Cette possibilité est ouverte à l'occasion de la mise en place d'un comité d'entreprise ou lors de son renouvellement par le biais d'élections professionnelles.

<sup>2</sup> La Direction usant et abusant de la notion de confidentialité vous ne les trouverez pas encore sur l'Intranet du CE. En effet nous ne souhaitons pas alourdir encore le climat social en allant à nouveau devant la justice pour faire trancher le point de savoir si ce dossier, qui, en gros, dit que rien ne va changer doit être considéré comme confidentiel (en effet pour cela il ne suffit pas que la Direction le décrète ...). *Passons sur cet instant de faiblesse !* Rapprochez-vous de vos élus si vous voulez obtenir plus de détails sur cette opération projetée.

<sup>3</sup> Doublons identifiés par la DUP au Pilotage recettes, à la Gestion de la version et à la Qualité et relations Caisses

➔ : **Visitez l'intranet IRP** (Mon Entreprise / Vie Interne / représentation du personnel).  
Pour les CR et tracts de notre organisation syndicale, pointez votre boussole au SUD  
Pour les PV et documents du CE, cliquez sur Comité d'entreprise (CE) (*pavé "instances nationales"*).  
[si demandé, se connecter avec identifiant ITGCE\S00xxx et mot de passe de messagerie]  
**Augmentez votre productivité, ajoutez-le à vos favoris !**

- Au plan stratégique, il y a avantage à simplifier la gouvernance, de manière à ce que les orientations retenues dans l'intérêt général, au plan informatique, soient plus facilement déployées au profit des adhérents ;
- Au plan opérationnel, la maîtrise globale de l'ensemble des activités, réparties entre les deux structures existantes, est plus complexe que si l'ensemble de l'activité était portée par une structure unique ;
- Au plan de la gestion, la mutualisation des activités assurées par les équipes se traduit, dans une organisation multi-entreprises, par de nombreuses interactions et par des refacturations entre les différentes entités, engendrant une grande complexité ;
- Au plan économique, une telle construction facilitera l'optimisation recherchée et l'atteinte des économies nécessaires à nos adhérents ;
- Au plan des ressources humaines, l'entreprise unique offre un cadre de développement plus homogène aux collaborateurs et permet une plus grande souplesse dans leurs évolutions professionnelles.

Evidemment nous avons interrogé les Directions des deux GIE pour savoir pourquoi ces raisons ne s'étaient pas imposées d'emblée (en 2008), ce qui aurait évité 3 ans de séparation que nous avons jugée préjudiciable à l'époque. La seule raison vaguement recevable a été fournie par M. Pons, qui a invoqué l'ambition de l'époque que GCE BS devienne la MOA de tout le Groupe CNCE, ambition victime collatérale de la création de BPCE. Ceci dit même avec une envergure supérieure<sup>4</sup> la réunion dans une seule entreprise des fonctions de MOA et de MOE aurait été plus simple et plus économique et plus ... (*voir plus haut !*). B. Goré est resté prudent, indiquant qu'il ne regardait pas vers le passé et que réunis les deux GIE montreraient que les Caisses d'Epargne sont plus fortes (*pour quelle bataille à venir, il ne l'a pas précisé*).

Une fois la fusion faite (le 1<sup>er</sup> janvier 2012, mais rétroactive comptablement au 1<sup>er</sup> janvier 2011) le nouvel ensemble changera de nom et s'intitulera IT-CE<sup>5</sup>.

L'effectif cible (*fourchette à une seule dent !*) a été annoncé à 1900 personnes (1800 MOE et 100 MOA). En 2008 il était annoncé entre 2100 et 2400. *Vous avez dit peau de chagrin ?*

Une polémique a éclaté sur la localisation des effectifs par site, GCE BS ayant "camouflé", pour des raisons obscures, le fait qu'il avait des salariés ailleurs qu'à Aix, Paris (Malraux) et Rillieux, précisément à Toulon, Nancy et Seclin. Dans le document remis au CE, les tableaux d'effectifs par site entérinaient cette "approximation", même pour les tableaux résultants. *Un peu gros !* J-C. Saillet s'est engagé à fournir un document corrigé.

Concernant le futur projet d'entreprise initié à GCE Tech. B. Goré a indiqué qu'il s'appliquerait au futur ensemble. *Il serait louable que sur ce dossier la DUP de GCE BS puisse être sinon consultée, du moins informée lorsqu'il sera mûr.*

En attendant le mariage, B. Goré a indiqué que les éventuels (*mot qui a du sens*) postes ouverts à GCE Tech, seraient connus des salariés de GCE BS et qu'ils pourraient postuler et éventuellement être missionnés sur le poste.

Le référentiel-emplois (cartographie des emplois) sera celui de Tech. (les 2 sont quasi identiques)

Concernant l'organisation proprement de la nouvelle entreprise, *-presque-* rien ne change !

L'audit (5 salariés) petite Direction propre à GCE BS se raccrochera au Président du Directoire et un pôle nouveau MOA est constitué tel que structuré aujourd'hui à GCE BS, en deux directions "Etudes & Développements" (64 salariés) et "Accompagnement et Déploiement" (26 salariés).

Quelques salariés de GCE BS qui œuvraient dans les fonctions support (notamment finances et DRH) sont intégrés dans les fonctions support de GCE Tech..

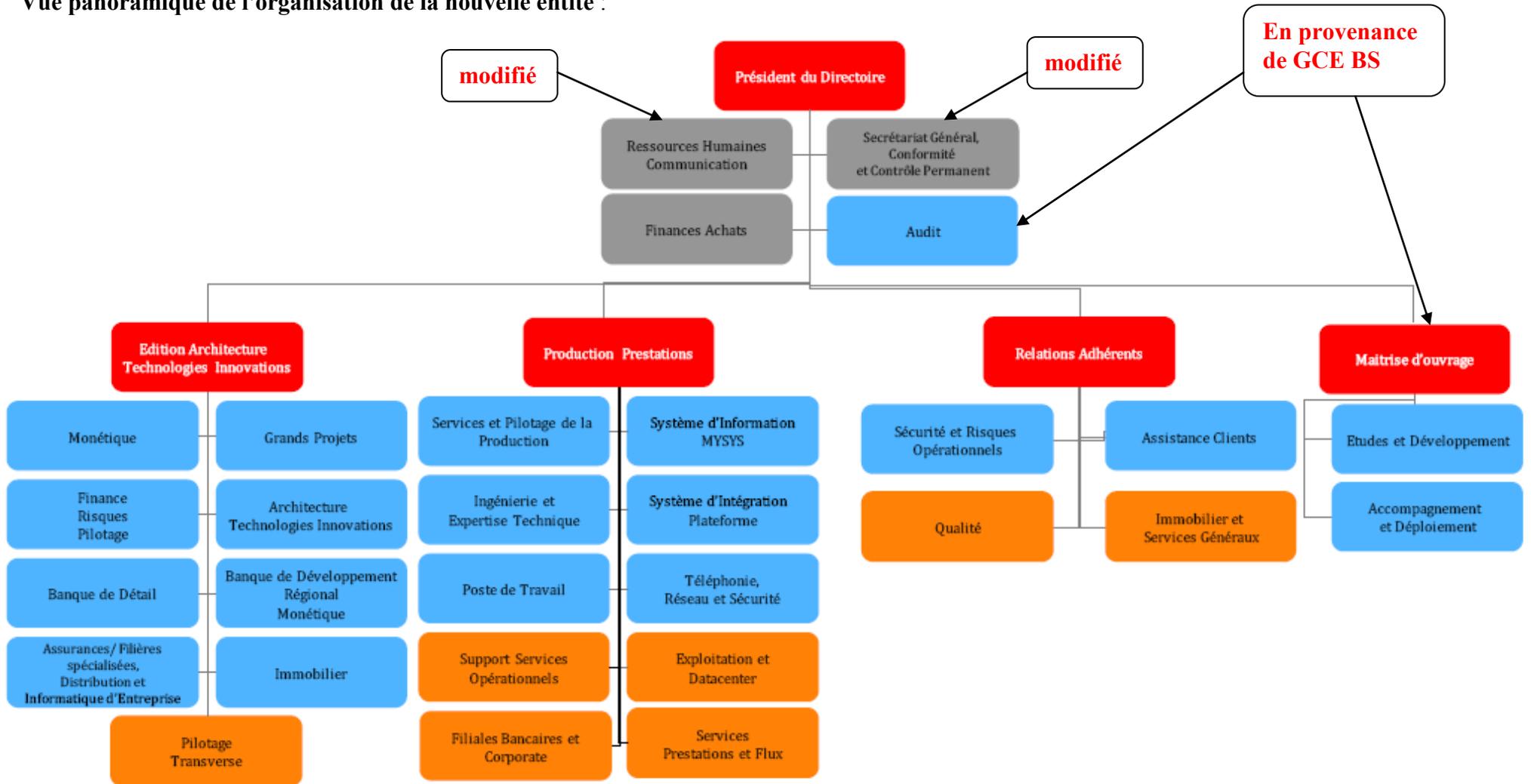
Le domaine "Secrétariat Général, conformité et Risk management" change légèrement de périmètre et du coup change de nom pour devenir "Secrétariat Général, conformité et **contrôle permanent**".

La DRH est légèrement restructurée, ce qui est plus curieux, vu qu'elle vient déjà de se réorganiser et qu'elle n'absorbe que deux salariés de GCE BS. *Faire et défaire ... pour J-C. Saillet il s'agit de parfaire !*

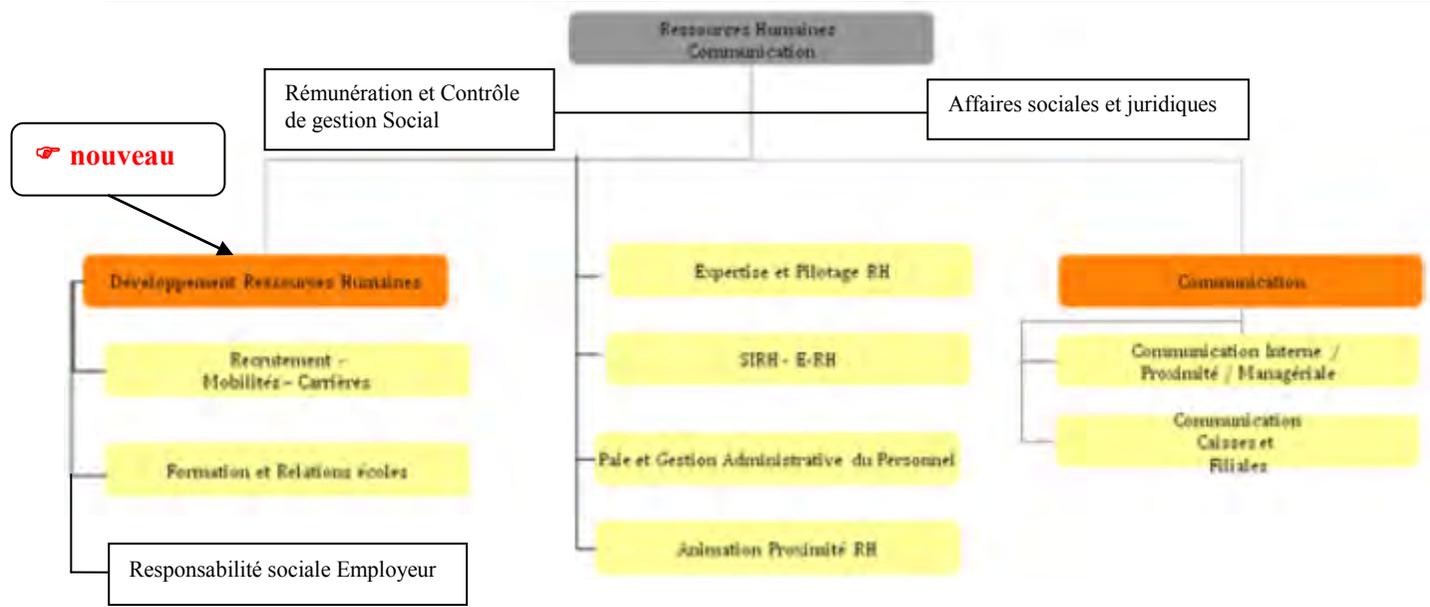
<sup>4</sup> Le dossier de consultation de la fusion / séparation de 2008 prévoyait entre 200 et 215 ETP à l'horizon 2011 pour GCE BS

<sup>5</sup> Ingénierie, Technologies – Caisse d'Epargne, *si l'on a bien suivi ...*

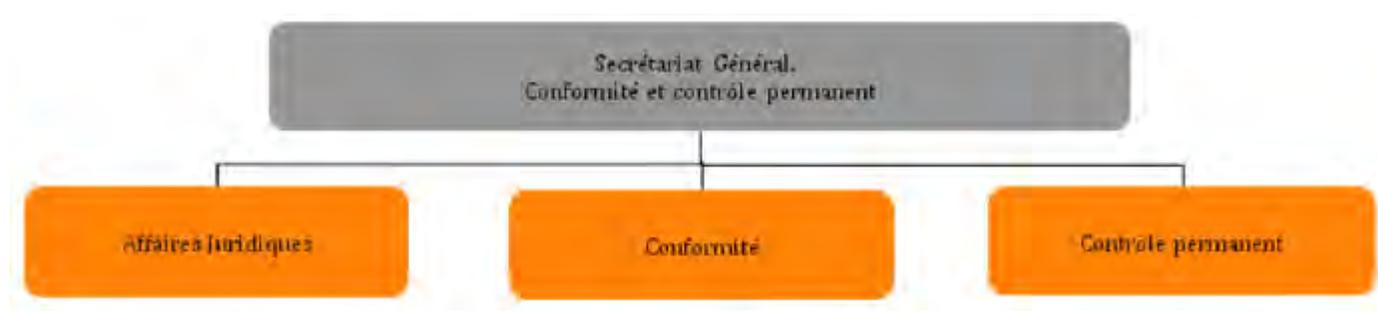
**Vue panoramique de l'organisation de la nouvelle entité :**



**Zoom sur la DRH (les 3 services -en blanc- ont été positionnés par nos soins ... Le flou du reste du schéma est garanti d'origine)**



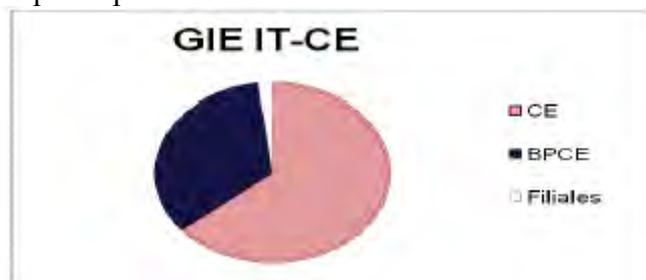
**Zoom sur le secrétariat Général ...(les services -s'il y en a- n'ont pas été fournis parla Direction)**



**La division Risk Management est éclatée. La partie relative aux enquêtes internes rejoint la Direction de l'Audit, le reste est intégré à la division Contrôle permanent.**

La suite, en vrac ...

- La (petite) Direction monétique de l'Edition n'a pas vocation à rejoindre la MOA
- Il y aura création d'un poste de RH de proximité sur le site de Malraux (recrutement à venir)
- La Direction nous rassure (*pas de dommage collatéraux paraît-il*)
  - Cette fusion ne s'accompagnera d'aucune mobilité géographique (*qui reste sur la base du volontariat ...*) ni fonctionnelle, ni d'aucun changement d'activité. Il n'y aura donc pas d'accompagnement spécifique pour cette fusion.
  - Les salariés de GCE BS et ceux de la DRH et du secrétariat Général de GCE Tech. impactés par un changement d'affectation hiérarchique recevront un courrier de nouvelle affectation
- La structure juridique de la nouvelle entité IT-CE se rapproche de celle de GCE BS
  - BPCE détiendra 34% des parts et des droits de vote (minorité de blocage, pour les décisions relevant de l'AG extraordinaire -exemple : modification des statuts du GIE)
  - une petite place est faite aux filiales



- Les instances statutaires et de gouvernance sont un peu modifiées (outre qu'elles se simplifient du fait de la réduction de deux à un seul GIE) :
  - **Assemblée Générale** de 40 adhérents ;
  - **Conseil de Surveillance** de 20 Membres (17 issus des Caisses, 1 du Crédit Foncier et 2 de BPCE) ;
  - **Bureau du Conseil de Surveillance** composé de 6 Présidents de Caisses d'Épargne, du Président du Conseil de Surveillance et d'un représentant de BPCE. Il se réunira avant chaque Conseil de Surveillance (missions : préparation des Conseils de Surveillance et coordination des travaux des 4 Comités de gouvernance (Audit, Plan, Qualité et Economique),
  - **Comité de Rémunération** composé de 6 Présidents de Caisses d'Épargne, et du Président du Conseil de Surveillance ;
  - **Comité d'Audit** composé de 2 Présidents de Directoire de Caisses d'Épargne, du Président du Conseil de Surveillance du GIE, du Directeur des Censeurs représentant BPCE, du Président du Directoire du GIE IT-CE, du Directeur Conformité et du Directeur de l'Audit du GIE ; (se réunira avant chaque Conseil de Surveillance). Ses missions : consistent à apprécier la qualité du contrôle interne.
  - **Directoire**, composé d'un Président, d'un membre en charge de la Maîtrise d'ouvrage, d'un membre en charge de l'Édition et de l'architecture, d'un membre en charge du Support client et des relations adhérents et d'un membre en charge de la Production et des prestations.
  - **3 comités spécifiques** qui se réuniront avant chaque Conseil de surveillance pour le préparer dans leurs domaines respectifs (Plan, Economique et Qualité plateforme)
- La fusion se fera au 1<sup>er</sup> janvier 2012, mais sera rétroactive comptablement au 1<sup>er</sup> janvier 2011. *Il paraît que c'est plus pratique ... Il faudra voir quand même quelles sont les incidences sur les accords d'intéressement pour l'année 2011 (le budget est un des critères suivis).*

- D'ici-là devront avoir lieu les différentes consultations (nos CE et DUP, mais aussi ceux de nos adhérents), puis les décisions formelles des COS des Caisses, du Conseil de Surveillance de BPCE et de leur Directoires, la signature du traité de fusion, le dépôt, etc, etc ...
- Le nouveau GIE IT-CE sera un organisme commun (comme l'étaient les GCE Tech. et GCE BS) avec pour conséquence que le statut Caisses d'Epargne et les accords collectifs nationaux resteront applicables au GIE après la fusion. Les Directions s'y sont engagées formellement lors de cette séance.
- Il y aura application de l'article L.1224-1 du Code du travail, ce qui fait que les contrats de travail des salariés de GCE BS sont intégralement transférés dans le GIE absorbant (GCE Tech. qui change de nom pour s'appeler IT-CE) au 1<sup>er</sup> janvier 2012.
- Les accords d'entreprise étant les mêmes continueront à s'appliquer. Les accords d'intéressement étaient différents, mais ils ne couvrent que les années 2009 à 2011. Un nouvel accord d'intéressement devra être négocié couvrant les années 2012 à 2014 pour la nouvelle entité (on a jusqu'au 30 juin 2012 pour le faire).
- Par contre l'organisation des IRP (CE, DP, CHSCT), totalement différentes dans les deux GIE devra être revue. L'accord GCE Tech., à durée indéterminée a vocation à perdurer. Il devra être révisé pour s'adapter au nouveau contexte (il y a 15 mois après la fusion pour le faire). Faudra-t-il organiser une période transitoire, comme cela avait été le cas en 2009, après la fusion des communautés et du CNETI ? Le DRH, qui le suggère, nous a donné rendez-vous en septembre pour en discuter. Cela nous laisse le temps pour confronter nos points de vue, sinon accorder nos violons .... ***Pour notre part, à SUD, l'organisation actuelle, fruit d'un long et délicat compromis et qui ménage une certaine autonomie des sites, ne devrait pas être modifiée sauf à la marge. A suivre ...***

Le processus d'information consultation se poursuit, sous forme de réunions communes (DUP BS et CE Tech.) ou séparées, cela n'est pas encore totalement arrêté. *A suivre donc ...*

**On ne peut que se réjouir de cette réunification à venir, puisque nous avons déploré en 2008 la séparation en deux GIE. Néanmoins les problèmes à affronter pour cette future nouvelle entreprise ne disparaîtront pas du fait de cette fusion. Le projet d'entreprise en construction à GCE Tech. -mais qui concernera le nouvel ensemble- et les négociations concernant les garanties sur les sites que nous souhaitons entamer rapidement, de même que celles sur la GPEC restées en souffrance pourraient être des bases de reconstruction d'une informatique Caisse d'Epargne stabilisée et apaisée (au moins pour un temps). *Ça c'est notre côté idéaliste ...***

### Information consultation sur le projet de Bilan Social 2010.

[consultable en intégralité sur l'Intranet IRP]

Un bilan social assez classique, malgré un nouveau look, qui justifierait, d'après J-C. Sallet, l'absence de bon nombre de données des deux années précédentes.

Le bilan social laisse toujours apparaître une discrimination envers les femmes, notamment en matière de salaire et pourtant l'âge moyen des femmes est pratiquement le même que celui des hommes et surtout l'ancienneté des femmes est **supérieure** à celle des hommes (18 ans et 9 mois contre 18 ans et 4 mois). *Un argument enlevé à la Direction pour une justification toujours laborieuse et peu claire à ces différences.*

MASSE SALARIALE ANNUELLE MOYENNE DE L'EFFECTIF PERMANENT (en Euros)

Hommes		Femmes	
T1	0	T1	0
T2	30 127	T2	39 339
T3	29 133	T3	31 610
TM4	44 347	TM4	40 038
TM5	44 271	TM5	41 040

CM6	51 745	CM6	48 896
CM7	63 491	CM7	59 279
CM8	75 068	CM8	70 884
CM9	98 407	CM9	85 984
CM10, MS et HC	159 655	CM10, MS et HC	144 011
<b>Moyenne hommes :</b>	<b>59 987</b>	<b>Moyenne femmes :</b>	<b>52 196</b>

L'effectif continue à décroître (une vingtaine de CDI en moins) malgré l'intégration de 18 salariés de GCE BS.

Il y a moins de salariés à temps partiel (186 -dont 162 femmes et 24 hommes- contre 199 en 2009).

Le nombre de contrats en alternance (CDD professionnalisation ou apprentissage) a doublé, montant à 20 en 2010.

Par contre, on n'a encore recruté aucun travailleur handicapé en 2010. *Le Groupe est pourtant fier de son accord en la matière ...* Une statistique mystérieuse fait par ailleurs état de 6 travailleurs handicapés à la suite d'un accident du travail. *Le DRH enquête ...*

Le rapport entre les rémunérations des 10 % des salariés touchant les rémunérations les plus élevées (mandataires sociaux inclus) et celles correspondant aux 10 % de salariés touchant les rémunérations les moins élevées s'est un peu redressé (!!) passant de 2,74 à 2,85. *Ouf !*

☞ Autre statistique rigolote : le "nombre de salarié concernés par des expériences de transformation de l'organisation du travail" culmine à zéro ! *Allez on arrête de jouer aux cobayes !*

Avis du CE sans doute le mois prochain.

**Point sur la délibération votée par le CE le 17 mars mandatant la Secrétaire pour faire sanctionner une entrave commise au fonctionnement du CE à l'occasion du projet d'adaptation d'organisation des Pôles Production Prestations, Relations Adhérents et Ressources Humaines Communication, et délibération du CE**

Suite au conseil de notre avocat, nous avons souhaité, par une nouvelle délibération, préciser l'action engagée le 17 mars et obliger la Direction à reprendre la consultation sur la réorganisation tant auprès du CE que des CHSCT concernés :

**La secrétaire du CE a donc lu la délibération suivante qui a été votée à l'unanimité :**

☞" Le comité d'entreprise de GCE TECHNOLOGIES s'est réuni le 21 avril 2011 avec comme point à l'ordre du jour :

« 3) Point sur la délibération votée par le CE le 17 mars mandatant la Secrétaire pour faire sanctionner une entrave commise au fonctionnement du CE à l'occasion du projet d'adaptation d'organisation des Pôles Production Prestations, Relations Adhérents et Ressources Humaines Communication, et délibération du CE »

Le comité d'entreprise rappelle que par délibération du 17 mars 2011, votée à l'unanimité, il a constaté qu'il n'était pas en mesure d'émettre un avis sur le projet qui lui a été présenté par la direction sur *le plan d'adaptation et d'organisation*, notamment parce qu'il ne disposait pas de l'avis de l'ensemble des CHSCT qui devaient être informés et consultés préalablement, ceux-ci ayant estimé que la direction ne leur avait pas remis tous les éléments nécessaires.

Le comité d'entreprise déplore que la direction soit passée outre les positions adoptées par les CHSCT et par le comité d'entreprise, et qu'elle envisage de mettre en œuvre son projet.

Compte tenu de ces éléments et des débats qui ont eu lieu tant au cours des précédentes réunions qu'au cours de la présente réunion,

**Le comité d'entreprise mandate sa secrétaire afin de saisir toutes juridictions et d'exercer toutes voies de recours afin que :**

- ⇒ **soit suspendue ou annulée la réunion du 17 mars 2011 en ce que la direction considère qu'elle a valablement recueilli l'avis du comité sur ce projet,**
- ⇒ **obtenir la suspension du projet jusqu'à ce qu'il soit valablement informé et consulté, c'est-à-dire après que tous les CHSCT aient eux-mêmes émis leur avis.**

La Direction n'a pas réagi à cette décision du CE ... *Pourtant il ne lui en coûterait pas tant que ça de fournir aux CHSCT les informations demandées leur permettant d'apprécier l'impact de cette*

*réorganisation sur les conditions de travail et de pouvoir ainsi émettre leurs avis, le CE, à la suite, pouvant alors rendre le sien.*

### **Point sur horaires spécifiques de l'équipe GPA Immo**

Fin de la parenthèse ouverte en mai 2010. Le CE avait alors été consulté, autorisant ainsi pour une période transitoire l'instauration d'un régime d'horaires contraints pour l'équipe GPA Immo. (Edition) qui assurait une forme de contrôle de Production sur certaines applications non normalisées. Ce qui avait permis qu'une compensation soit appliquée (selon l'accord sur les horaires spécifiques). SUD avait alors émis l'avis suivant :

*"Les élus SUD émettent un avis favorable moyennant que durant cette période transitoire tout soit mis en œuvre pour que les applications suivies par GPA de la DSI Immo soient normalisées de façon à ce que les contrôles de Production puissent être effectués effectivement par la DPS".*

Avec un peu de retard la situation a fini par se normaliser, ce qui fait que l'équipe n'est plus obligée d'effectuer les horaires contraints. A notre sens, l'accord a bien fonctionné.

### **Tableaux de bord RH.**

L'examen de ces tableaux de bord mensuels, et surtout de ceux du mois de mars qui donnaient les statistiques sur l'année 2010 complète, laissait apparaître plusieurs dépassements non conformes au Code du travail ou à nos accords d'entreprise et qui sont des signes potentiellement inquiétants pour la santé et l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle des salariés touchés.

- 5 salariés ont dépassé la limite annuelle de 220 heures supplémentaires (les heures récupérées n'entrant pas dans ce décompte). Le Code du travail prévoit que le CE doit être consulté avant un tel dépassement. Cela n'a pas été le cas !
- 20 salariés, dont un à l'Edition, ont explosé le quota autorisé par notre accord d'entreprise en matière d'astreintes : ils ont effectué plus de 120 astreintes (24H) dans l'année, alors que l'accord prévoit seulement 21 jours maxi pour les astreintes occasionnelles et une semaine sur cinq pour les astreintes opérationnelles.

En l'absence de localisation précise des salariés concernés (14 à Montrouge, quand même pour les dépassements d'astreintes), nous avons indiqué au DRH que ces conditions de travail étaient préoccupantes et demandé à ce que l'organisation soit revue dans les services touchés pour éviter que ces situations perdurent.

J-C. Sallet a fait valoir que les salariés étaient demandeurs et qu'il conviendrait peut-être d'étendre les limites ... *deux conceptions légèrement différentes. Les CHSCT, munis de ces éléments, devraient s'intéresser à la question.*

### **Information sur GIE Distribution**

J-C. Sallet nous a indiqué que les activités et les contrats de ce GIE ont été repris par GCE Tech, sans impacts particuliers sur l'organisation. Par contre sur sa création et sa dissolution, nous n'avons pu obtenir de réponse.

*Il en fut de même à la question de savoir si la part variable de M. Pérol était indexée sur le nombre de GIE dissous.*

### **Projet de migration de l'activité Titres vers Natixis Eurotitres : suite du processus.**

Des réunions chez Natixis ont été organisées pour les 12 salariés concernés, durant lesquelles leur a été présenté le volet social de l'entreprise. Cela devait leur permettre de se positionner pour le 15 avril ; 4 salariés ont d'ors et déjà décidé de rester à GCE Tech, les 8 autres restent en contact avec Natixis pour approfondir l'offre. Clôture du dossier prévue en mai.....

## Information sur la déclaration d'emploi des travailleurs handicapés (prévues par l'article R.5212-4 du Code du travail).

C'est une obligation légale à laquelle s'est soumise l'entreprise, la présentation complète de la politique RH en la matière sera présentée au mois de mai.

*A noter tout de même, que faute de respecter l'obligation légale d'emploi (112), l'entreprise est contrainte à une contribution financière de 295729,08 euros.*

## Informations sur le bilan collectif des comportements d'épargne et de conversion des jours capitalisés par les salariés de l'entreprise.

### BILAN DU COMPTE EPARGNE TEMPS SUR L'ANNEE 2010

	Nombre de jours	Nombre de salarié	Moyenne jours
Solde 01/02/2011	54 163	1 625	33
Solde 31/01/2010	32 470	1 194	27
Ecart	21 693	431	6

ALIMENTATION 2010		Nombre de jours	Nombre de salarié	Moyenne jours
En temps	RTT	13 773	1 325	10
	Repos compensateur	967	53	18
	Jours d'ancienneté	204	73	3
	Congés payés	5 541	860	6
	Jours libres	1 403	521	3
Sous-total en Temps		21 888		
En monétaire	Part variable	480	36	13
	Interessement	1 008	54	19
	Prime - 13ème mois -	2 194	120	18
	Sous-total en Monétaire	26 973		
Abondement		67	3	22
<b>Total</b>		<b>25 637</b>	<b>1 544</b>	<b>17</b>

UTILISATION 2010		Nombre de jours	Nombre de salarié	Moyenne jours
En temps	Congés	1 342	106	13
En monétaire	Rachat CET	2 602	172	15
<b>Total</b>		<b>3 944</b>	<b>272</b>	<b>14</b>

## Déplacements professionnels : politique de l'entreprise.

J-C. Saillet nous a présenté un projet de document relatif à la politique voyages (à noter cette connotation touristique dans l'emploi du terme voyages, comme si les déplacements professionnels s'apparentaient à des parcours d'agrément !) de l'entreprise dont le but essentiel, et somme toute fort louable, est de réduire les coûts avec comme objectif 2011 un maximum de 8M. (pour rappel les coûts 2010 étaient de plus de 10 Millions). Curieusement ce document ne fait à aucun moment

référence à l'accord d'entreprise sur les déplacements professionnels du 26/09/2009, qui pourtant couvre la quasi-totalité des destinations usuelles. Par contre, il renvoie pour les trajets répertoriés (à priori les destinations usuelles) à une annexe en cours de finalisation, dont nous finirons par comprendre, après de nombreuses interpellations de notre DRH, qu'elle pourrait reprendre pour l'essentiel les recommandations et dispositions prévues pour les trajets non répertoriés. (*Vous suivez encore ? Non, alors pour faire court, les clauses de l'accord collectif sur les déplacements pourraient être remises en cause.*)

*Si tel était le cas, les organisations syndicales signataires se verraient dans l'obligation d'utiliser les voies légales pour le faire respecter.*

*En attendant, un conseil à l'ensemble des salariés, à ce jour seul cet accord, et lui seul régit les déplacements professionnels. Alors, relisez ses clauses si besoin, et faites les respecter.*

😊 **Prochaine réunion** 🍷:

CE de mai : le 19

### **Les représentants SUD à ce Comité d'Entreprise :**

Anne Arnoux (*secrétaire*), Xavier Baguet, Dany Balijon (*représentant syndical*), Lahsane Benbakir, Pascal Blanche, Jean Delgado, Christian Dubrocas, René Guillou, Isabelle Laneyrie, Lionel Legrix, Nathalie Loury, Edith Macquin, Pascale Manuel, Yannick Midy, Stéphane Miss, Sandrine Pierson, Nicolas Poinot, Luc Viguié,

**et pour la partie commune avec la DUP de GCE BS :**

Nathalie Chelini

*et les autres en back-office...*

