

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 27 avril et 29 mai 2018 (sous réserve d’une relecture préalable par l’ensemble des participants)**
* **Information sur la marche générale de l'Entreprise**
* **Information du Comité d'Etablissement sur l’avancement du plan d'actions stratégiques de Groupama 2014-2018, dans le cadre de l’information consultation sur les orientations stratégiques de l’entreprise**
* **Ratification du changement de désignation du Comité d’Etablissement de Groupama S.A. en Comité d’Etablissement de Groupama Assurances Mutuelles**
* **Présentation de l'équipe cycliste Groupama – FDJ**
* **Information-consultation sur le projet de modification de l’organisation de la Direction Financière Groupe de Groupama Assurances Mutuelles – 2ème réunion – recueil d'avis**
* **Information-consultation sur le projet de déménagement et d'aménagement des salariés de Groupama Assurances Mutuelles dans l'immeuble West Park 6 de Groupama Campus – 3ème réunion**
* **Information du Comité d'Etablissement relative au prélèvement à la source**
* **Information du Comité d'Etablissement sur les nouvelles modalités de calcul du plafond de la sécurité sociale**
* **Information sur les modalités du suivi de l’activité des salariés en forfait jours**
* **Présentation de l'organisation et des missions de la Direction Etudes, Tarification et Pilotage**
* **Information du Comité d'Etablissement en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'établissement, dans le cadre de l’information consultation sur la politique sociale de l’entreprise, les conditions de travail et d’emploi**
* **Présentation des rapports annuels pour 2017 de l'activité des Médecins des services de santé au Travail**
* **Désignation du président de la commission emploi formation**
* **Désignation d’un membre et du président de la commission culture**
* **Emploi et temps de travail**
* **Travaux des commissions et des Instances Représentatives du Personnel**

**REUNION ORDINAIRE DU  
25 juin 2018**

Etaient présents :

**La Direction** Mme SANGLIER

Mme NOLET

M. HEYRIES

M. BUREL

M. DIGARD

M. ROUX

Mme LOSSOUARN

Mme BOHIC

Mme DURAND

Le Dr FOURNIER

Le Dr PRUD'HOMME

**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  TELES MILON  TALBOT LE DU | Catherine Chantal Christian  Marie-Alice  Catherine  Renée-Lise Michel | CFE-CGC  CFE-CGC CFE-CGC  sans étiq CFDT  CGT CGT | X 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 | LE NORMAND | Marie-Louise | X |  |

**APPROBATION DES PROCES-VERBAUX DES REUNIONS DU COMITE D’ETABLISSEMENT DES 27 AVRIL ET 29 MAI 2018**

***L’approbation des procès-verbaux des réunions du Comité d’Etablissement des 27 avril et 29 mai 2018 est reportée.***

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

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

La Direction annonce que les procédures de remutualisation se sont déroulées comme prévu. Les autorisations des autorités ont été obtenues ; les opérations de transformation juridique ont eu lieu le 7 juin 2018, comme annoncé en amont. Aujourd'hui, l’organe central est Groupama Assurances Mutuelles. Il s’agit du réassureur de l’ensemble du Groupe.

A propos de The Link, la Direction signale que les discussions continuent avec Total sur les loyers, sur les sociétés susceptibles de construire la tour, avec les autorités sur le permis de construire, et avec des co-investisseurs possibles. Aujourd'hui, aucun engagement n’a cependant été pris vis-à-vis de quiconque. Le seul engagement est pris avec Total de continuer à poursuivre la discussion de bonne foi pour tenter de trouver un accord. Le projet aboutira en l’occurrence uniquement dans des conditions bénéficiaires. Les discussions sont cependant lentes. Aucune décision définitive ne devrait intervenir avant la fin de l’année 2018. Ces échéances étaient cependant prévues dans le calendrier. L’instruction du permis de construire demande en particulier un long délai. Les discussions se poursuivent parallèlement.

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

**INFORMATION DU COMITE D'ETABLISSEMENT SUR L’AVANCEMENT DU PLAN D'ACTIONS STRATEGIQUES DE GROUPAMA 2014-2018, DANS LE CADRE DE L’INFORMATION CONSULTATION SUR LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES DE L’ENTREPRISE**

La Direction indique que, sur le sujet client, l’amélioration de l’INR et le déploiement progressif de la démarche de satisfaction client se poursuivent en 2018. Les résultats sont au rendez-vous jusqu’à présent. L’objectif est d’être classé parmi les trois premiers. L’Entreprise occupe aujourd'hui le cinquième rang, contre le huitième rang l’année précédente. En termes de satisfaction client, les sujets de digitalisation et d’automatisation d’un certain nombre de tâches dont le client bénéficie prévalent. Le digital permet en particulier de proposer des produits nouveaux, par exemple NOE. Un certain nombre de sujets, en outre, sont devant l’Entreprise, comme la télémédecine. Les sujets digitaux bancaires sont un autre thème important.

La Direction évoque en outre un travail réalisé sur la loi NOTRE qui organise les collectivités locales. Les collectivités locales ont l’obligation de se regrouper et de commander de manière mutualisée certaines prestations, dont celles relatives aux assurances. Il s’agit par conséquent de réorganiser les prestations à cet égard.

Sur la maîtrise technique et la rentabilité technique, un certain nombre d’initiatives sont en cours.

Au niveau de l’amélioration de la maîtrise technique, un certain nombre d’autres projets sont en cours, notamment concernant les dispositifs de détection des fraudes. Les éléments engagés pour améliorer le pilotage des filiales en installant un accompagnement métier sont cités.

Le chapitre suivant concerne l’efficacité et les réseaux. Il est question des partenariats en général. Divers travaux sont cités, notamment le partenariat avec Orange concernant la banque et, éventuellement demain, les services de télésurveillance des biens.

Un certain nombre d’actions sont entamées pour améliorer l’efficacité et donc la performance du Gan et d’Amaline Assurances. Des actions internes ont été engagées en outre pour améliorer l’efficacité des CSP. Sur les sujets d’efficacité, des travaux sont en cours sur l’intelligence artificielle. Enfin, des réflexions sont menées sur les structures de la politique de rémunération et la façon de se saisir des futures avancées législatives. La mise en place de l’instance unique CSE figure également parmi les sujets d’actualité.

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

**RATIFICATION DU CHANGEMENT DE DESIGNATION DU COMITE D’ETABLISSEMENT DE GROUPAMA S.A. EN COMITE D’ETABLISSEMENT DE GROUPAMA ASSURANCES MUTUELLES**

Compte tenu du contexte juridique, Groupama SA devenant Caisse Nationale de Réassurance Mutuelle Agricole mais étant désignée comme Groupama Assurances Mutuelles (GMA), le Comité d’établissement rend un avis favorable à l’unanimité sur le changement de désignation du CE de GSA en CE de GMA.

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

**PRESENTATION DE L'EQUIPE CYCLISTE GROUPAMA – FDJ**

L’objectif est de développer l’image de Groupama. Le suivi médiatique du sport est en effet plus important que dans le cadre du sponsoring de la voile. Il s’exprime en outre dans l’ensemble des territoires au niveau de la PQR. L’image dans l’ensemble des territoires s’en trouve nourrie.

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

**INFORMATION-CONSULTATION SUR LE PROJET DE MODIFICATION DE L’ORGANISATION DE LA DIRECTION FINANCIERE GROUPE DE GROUPAMA ASSURANCES MUTUELLES – 2EME REUNION – RECUEIL D'AVIS**

Le Comité d’établissement rend un avis défavorable sur le projet de modification de l’organisation de la Direction Financière Groupe de GSA.

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

**INFORMATION-CONSULTATION SUR LE PROJET DE DEMENAGEMENT ET D'AMENAGEMENT DES SALARIES DE GROUPAMA ASSURANCES MUTUELLES DANS L'IMMEUBLE WEST PARK 6 DE GROUPAMA CAMPUS – 3EME REUNION**

En termes de micro-zoning, une V1 sera soumise à l’instance prochainement pour la presque totalité des étages.

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

**INFORMATION DU COMITE D'ETABLISSEMENT RELATIVE AU PRELEVEMENT A LA SOURCE**

La Direction indique que le prélèvement à la source sera applicable le 1er janvier 2019, sur la base d’informations communiquées à l’administration fiscale relatives à l’année 2017. Le système de tiers prévisionnel sera ainsi remplacé par un paiement mensuel prélevé directement sur les revenus et salaires. L’employeur devient par conséquent collecteur de l’impôt. Il n’a pas de rapport avec le salarié sur la détermination du taux. De nouvelles informations devront donc obligatoirement figurer sur le bulletin de paie dès le mois de janvier 2019 : le revenu net de cotisations sociales à payer (avant prélèvement à la source) ; le taux de prélèvement appliqué et sa nature (personnalisé ou neutre) ; le montant du prélèvement à la source effectué ; le montant du revenu net à verser (après prélèvement à la source).

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

**INFORMATION DU COMITE D'ETABLISSEMENT SUR LES NOUVELLES MODALITES DE CALCUL DU PLAFOND DE LA SECURITE SOCIALE**

La Direction indique que le décret n°2016-1567 du 21 novembre 2016 et le décret n°2017-858 du 9 mai 2017 en réécrivant le code de la sécurité sociale (et notamment l’article R 242-2 CSS) modifient en profondeur le mode de calcul du plafond de sécurité sociale, élément essentiel à l’élaboration de la paie. Ils sous-tendent un plafond mensuel plein calculé en fonction du nombre de jours calendaires du mois civil rémunéré, qui ne tient plus compte ni du mode de rémunération (en heures, jours ou mois) ni du délai écoulé entre deux échéances de paie. Des ajustements sont possibles dans les situations suivantes.

Le plafond sera :

• proratisé en cas de temps partiel (plafond au prorata pour tous les salariés à temps partiel) ;

• réduit en cas d’entrée sortie (en fonction du nombre de jours d’absence sur le mois) ;

• réduit en cas d’absence non rémunérée (absence d’au moins une journée, en fonction du nombre de jours calendaires d’absence sur le mois) ;

• adapté en cas de suspension de contrat.

Le nouveau calcul est applicable depuis le 1er janvier 2018 mais une tolérance de mise en œuvre est accordée aux éditeurs de paie jusqu’au 1er juillet 2018. Il n’y aura pas de rétroactivité au moment de la mise en œuvre du nouveau mode de calcul. Le nouveau calcul sera mis en place sur la paie de juillet 2018. Ce calcul est le suivant. Il s’agit d’un calcul en calendaire, avec abandon de la notion de trentièmes. Tous les jours calendaires du mois de paie sont pris en compte. Désormais le dénominateur de la formule variera d’un mois sur l’autre et aura pour valeur 28,29, 30 ou 31.

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

**INFORMATION SUR LES MODALITES DU SUIVI DE L’ACTIVITE DES SALARIES EN FORFAIT JOURS**

La Direction rappelle que le déclaratif mensuel pour justifier le nombre de jours travaillés s’opérait par le passé sous format papier. Une proposition d’outil afin de faciliter la déclaration de présence mensuelle est apparue nécessaire.

La Direction évoque désormais un dispositif de workflow dans l’outil e-Temptation à destination des managers. Le collaborateur, de son côté, se connectera à l’outil pour visualiser ses jours de présence et d’absence en ligne. Il validera le tableau ; le manager recevra alors une information sur le sujet par courriel. Si le collaborateur n’est pas d’accord avec les informations fournies, il pourra le signaler, ce qui suscitera une discussion avec le manager sur les raisons de ce désaccord.

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

**PRESENTATION DE L'ORGANISATION ET DES MISSIONS DE LA DIRECTION ETUDES, TARIFICATION ET PILOTAGE**

La direction se compose de six équipes. Trois d’entre elles s’occupent de la tarification, dans trois domaines différents (auto, habitation, risques spécifiques et santé prévoyance). Ces équipes accueillent des profils d’actuaires et de data scientists. Une équipe, en outre, s’occupe du pilotage technique. Elle est plus transverse. Elle accueille des data managers, des actuaires et des data scientifists. Elle gère des sujets plus transverses (par exemple, la maîtrise des coûts, la surveillance du portefeuille, la revalorisation tarifaire, le provisionnement et des études ponctuelles transverses). Une équipe s’occupe des tableaux de bord. Les profils sont des profils de data analysts et de développeurs. L’équipe s’occupe notamment de l’outillage et des bases de données. Enfin, la dernière équipe a été rattachée en début d’année 2018. Il s’agit de l’équipe du projet Océan, composée de data analysts.

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

**INFORMATION DU COMITE D'ETABLISSEMENT EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS L'ETABLISSEMENT, DANS LE CADRE DE L’INFORMATION CONSULTATION SUR LA POLITIQUE SOCIALE DE L’ENTREPRISE, LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET D’EMPLOI**

L’effectif inscrit de Groupama SA au 31 décembre 2017 est de 1 245 salariés (contre 1 234 salariés au 31 décembre 2016). Les femmes représentent 59 % de l’effectif pour l’année 2017. Au 31 décembre 2017, le taux de femmes cadre (CDI) à Groupama SA est identique à celui de 2016 (57 %). La représentation des femmes dans les classes 6, 7 et cadres de direction est stable (24 % de femmes cadres de direction ; 50 % en classe 7). La proportion de femmes en classe 5 est similaire à celle de 2016 (74 %). Au sein de l’effectif CDD (hors alternance), la représentation des femmes est en hausse en 2017 puisqu’elles représentent 61,9 % de cet effectif en 2017, contre 50 % en 2016. Le taux de femmes en alternance est en baisse en 2017 (52,5% contre 68,4 % au 31 décembre 2016). S’agissant de l’effectif par famille de métier, en 2017, la représentation des femmes reste inférieure à leur représentation dans l’effectif total notamment dans les familles Gestion Finance et Banque, Gestion Risque et Pilotage, ainsi qu’en Réassurance et Système d’Information. Leur représentation en Comptabilité et Reporting, ainsi que dans la famille Secrétariat et Assistanat reste proche de celle de 2016. A la fin 2017, l’âge moyen est en légère baisse chez les hommes (46,5 contre 47,1 ans en 2016) et en très légère hausse chez les femmes (47 contre 46,7 ans en 2016).

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

**PRESENTATION DES RAPPORTS ANNUELS POUR 2017 DE L'ACTIVITE DES MEDECINS DES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL**

Le Dr PRUD'HOMME souligne que l’état de santé des salariés ne semble globalement pas préoccupant. Il reste cependant vigilant sur l’impact sur la santé des salariés des nombreux changements survenus ces dernières années (cet impact est naturellement individuel). En outre, les salariés sont généralement conscients qu’ils exercent leurs activités dans un environnement social satisfaisant. Il subsiste toutefois des interrogations voire des incertitudes sur l’évolution de l’Entreprise (d’où l’intérêt de communiquer). De leur côté, les plaintes recensées sont de même nature que l’année précédente. Pour certains salariés, il s’agit d’une charge de travail jugée parfois trop élevée, de relations interpersonnelles perfectibles (entre les salariés, entre salariés et hiérarchie) pouvant conduire à un repliement sur soi, d’entretiens d’évaluation annuelle jugés parfois injustes sur les constats, de l’absence de reconnaissance et de gratification. Certains salariés ne se sentent ni écoutés, ni compris. Ils parlent d’absence de dialogue. Le Dr FOURNIER mentionne par ailleurs des difficultés pour bénéficier d’une mobilité au sein de l’entreprise et bénéficier du télétravail, des inquiétudes sur les conséquences des déménagements et leur impact sur les conditions de travail (au niveau des espaces partagées et de leurs conséquences), la qualité du travail fourni en regard, sans oublier l’impact des temps de trajet sur la qualité de vie. Ces changements sont décrits comme inexorables, ce qui n’interdit pas l’identification et la mise en œuvre de toutes les solutions facilitant l’adaptation à ces changements imposés.

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

**DESIGNATION DU PRESIDENT DE LA COMMISSION EMPLOI FORMATION**

*L’ensemble des élus présentent la déclaration suivante :*

*« Le code du travail définit précisément les missions de la commission emploi formation dont, la préparation des délibérations du CE en matière de formation professionnelle.*

*Cette préparation nécessite donc un travail de fond et de forme d’importance et qui doit se baser sur des données permettant à la commission et, par la suite, au CE de rendre 3 avis motivés intégrants tous l’importance de la formation dans notre entreprise.*

*Force est de constater que depuis trois ans, faute d’une information qualitative et quantitative détaillée, pourtant réclamée plusieurs fois, la commission emploi formation du CE de GMA éprouve de grandes difficultés à remplir ses prérogatives.*

*Pour être en capacité d’émettre des avis motivés, la commission propose d’orienter ses travaux de la façon suivante :*

*- Analyse des objectifs principaux par direction en lien avec la stratégie globale de l’entreprise,*

*- Identification des emplois et compétences nécessaires pour les atteindre*

*- Etude de l’adéquation des compétences des salariés à celles identifiées comme nécessaires*

*Complétées par les actions suivantes :*

*- Focus sur les salariés de plus de 45 ans sans qualification reconnue (niveau <= BAC), les salariés ne demandant plus ou refusant les formations, le retour des salariés ayant suivi une formation longue et diplômante*

*- Plans de formation, d’acculturation et de recrutement qui en découlent.*

*- Anticipation des besoins en lien avec les mouvements de la pyramide des âges, les parcours professionnels mis en place, la politique de mutations fonctionnelles.*

*- Liens entre les résultats d’évaluations professionnelles et actions de formation*

*Ces analyses doivent permettre de nourrir la politique de formation à la fois sur le plan quantitatif (coût, arbitrage court/moyen terme, arbitrage formation interne/externe…) et qualitatif (part des formations savoir- faire/savoir être/faire savoir), d’en évaluer la qualité et l’impact.*

*La commission propose que cette analyse soit réalisée dans une phase pilote sur une direction. Pour cela les travaux d’analyse doivent pouvoir être menés de manière plus collégiale avec le service formation, en plus des réunions de présentation des documents réglementaires qui sont pour l’instant livrés comme des produits finis sans concertation en amont. Par exemple, un travail commun à partir des informations de Groupama talents serait riche d’enseignements. A cette fin, la commission rappelle son obligation de confidentialité.*

*La commission a déjà proposé, suite à la mise en place de la loi Rebsamen, que le planning de consultations soit revu, si nécessaire dans le cadre d’un accord dédié, pour une action claire et pragmatique.*

*La Commission s’interroge aussi sur la politique de formation qui doit être capable de s’adapter aux besoins des salariés sans toutefois les plonger dans une totale autonomie.*

*Elle exprime à nouveau aujourd’hui son besoin de recueillir des informations de qualité « permettant la prise en compte permanente des intérêts des salariés dans les décisions relatives à la gestion et à l’évolution économique et financière de l’entreprise, à l’organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production » (L2323-1). »*

Le Comité d’établissement rend un avis favorable à l’unanimité sur la désignation de Mme Milon qui reprend son poste en tant que présidente de la commission emploi formation après en avoir démissionné.

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

**DESIGNATION D’UN MEMBRE ET DU PRESIDENT DE LA COMMISSION CULTURE**

Le Comité d’établissement rend un avis favorable à l’unanimité sur la désignation de Mme Milon en tant que membre de la commission culture (en remplacement de M. Dedessus le Moustier).

Le Comité d’établissement rend un avis favorable à l’unanimité sur la désignation de Mme Milon en tant que présidente de la commission culture.

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

**EMPLOI ET TEMPS DE TRAVAIL**

*La Direction mentionne 1 145 CDI. Sur un plan prévisionnel, 1 213 collaborateurs devraient être présents le 31 décembre 2018.*

***Le Comité d’établissement rend un avis favorable à la majorité sur le projet de travail du dimanche 1er juillet 2018, d’une salariée de la direction Marketing et Communication client – secteur projet (Mme Adeline de Labbey).***

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

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

* Compte rendu de la commission égalité professionnelle du 1er juin 2018 : La commission a été l’occasion de présenter le projet de rapport 2017 sur la situation comparée des hommes et des femmes au sein de Groupama SA, ainsi que le bilan du plan d’action 2017 sur l’égalité professionnelle. En outre, le projet de plan d’action 2018 a été présenté.
* Compte-rendu des D.S.E. des 4 et 22 juin 2018 : La DSE du 4 juin 2018 a porté sur le transfert vers le centre d’expertise RH des salariés du service Paie et études et reporting RH de Mutuaide et des salariés des services Etudes et reporting RH de Gan Assurances, Groupama Gan Vie, Gan Prévoyance et G2S. Pour mémoire, les accords seront soumis à la signature des organisations syndicales le 2 juillet 2018. La DSE du 22 juin 2018 a permis d’aborder les ordonnances Macron pour la première fois au niveau de Groupama Assurances Mutuelles. Une nouvelle réunion est programmée le 27 juin 2018 pour échanger sur les demandes des organisations syndicales.
* Compte rendu du C.H.S.C.T. du 5 juin 2018 : La Direction a présenté WP6. En outre, le CHSCT a rendu à l’unanimité un avis favorable sur le projet d’aménagement et d’emménagement des équipes de Saisie de factures de G2S, destinées à rejoindre les équipes de Serge Maille. Il a également rendu un avis favorable à l’unanimité sur le projet d’aménagement, d’emménagement et de déménagement des équipes Paie et reporting RH de Mutuaide. Enfin, la Direction a évoqué la question du télétravail.
* Compte rendu de l’ICCHSCT du 6 juin 2018 : L’ICCHSCT a rendu un avis défavorable sur le projet d’extension de Groupama Campus sur WP6.
* Compte rendu des négociations UES du 7 juin 2018 : Il s’agit des négociations relatives à la mise en œuvre des ordonnances Macron et à ses conséquences sur le dialogue social.
* Compte rendu du C.C.E. du 14 juin 2018 : Le CCE a été l’occasion de présenter le projet d’accord portant sur le dialogue social et le droit syndical en cours de négociation avec les organisations syndicales de l’UES.
* Compte rendu de la commission de suivi du contrat Groupe du 18 juin 2018 : Paris Val de Loire est venu présenter un bilan 2017 et les premières tendances 2018.
* Compte rendu de la commission restauration du 20 juin 2018 : L’objet de la commission était la restitution des comptes de l’année 2017 au niveau de la restauration des différents sites.
* Compte rendu de la commission document unique du 22 juin 2018 : La commission a permis d’étudier l’unité de travail de la DMDC.