



**REGIONS FRANCE**

*Pour une information plus rapide des collaborateurs, ce procès-verbal, établi sous la responsabilité du secrétaire de l'instance, est affiché avant son approbation définitive lors de la prochaine réunion de l'instance.*

**Comité Social et Économique**

Le secrétaire

## **COMPTE-RENDU DE LA REUNION DU COMITE SOCIAL ECONOMIQUE DE BOUYGUES TRAVAUX PUBLICS REGIONS FRANCE DU 24/01/2023**

La réunion est présidée par Gilles DOLFI, DG de BYTPRF assisté d'Yvan HENAULT, DRH, de Marie TURRA, Responsable RH et de Driss LAHMAMOUCI, de la Direction Prévention Santé Sécurité.

### **Compte Rendu CSE du mois de décembre 2022**

Le compte-rendu du CSE du mois de décembre 2022 est approuvé à l'unanimité. Il est rappelé qu'il peut être consulté sur le Portail Travaux.

### **1<sup>ère</sup> Partie : LA VIE ECONOMIQUE DE L'ENTREPRISE**

#### **1. Informations économiques**

Gilles DOLFI présente l'information économique.

PC à fin décembre 2022	231 300 K€
Activité à fin décembre 2022	236 451 K€ (dont 4 683 K€ de grands projets)

Répartition de l'activité à fin décembre :

Centre-Ouest	60 391 K€
Nord Est	35 600 K€
VSL France	33 537 K€
Sud-Ouest	22 177 K€
Sud-Est	24 555 K€
Grands Travaux Terrassement	31 539 K€
Grands Projets	4 683 K€

## 2. Situation de l'emploi

### a. Informations sur les effectifs et mouvements de personnel

Au 31/12/2022, l'entreprise Bouygues TP Régions France est composée de 636 collaborateurs. L'effectif se décompose comme suit : 257 Cadres, 138 ETAM et 241 Compagnons. Sur ces 636 collaborateurs, 593 sont en CDI et 43 en contrat en alternance.

La mixité Cadre est de 21,4 %

- 40,4 % des collaborateurs sont des Cadres
- 21,7 % des collaborateurs sont des ETAM
- 37,9 % des collaborateurs sont des Compagnons

La moyenne d'âge tous statuts confondus est de 40,6 ans.  
L'ancienneté moyenne tous statuts confondus est de 12,3 ans.

En décembre 2022, nous comptabilisons :

- 1 recrutements (1 cadre)
- 5 départs (3 compagnons, 2 cadres) (2 démissions/ 3 licenciements)

### b. Consultation sur les prêts/emprunts de main d'œuvre

Le Comité Economique et Social est consulté pour les prêts et emprunts de main d'œuvre envisagés au sein de Bouygues TP Régions France. Les prêts et emprunts en cours sont généralement commentés. Les membres du CSE sont favorables à la mise en place de ces prêts et emprunts compte tenu de l'organisation de certains chantiers (chantiers GIE, Grand Paris...) et des besoins exprimés par ailleurs.

## 3. Information économique trimestrielle (octobre/ novembre/ décembre)

### 1. Evolution générale des commandes et exécution des programmes de production

Les données concernant l'activité (exécution des programmes de production), les prises de commandes (évolution générale des commandes) et la situation financière, relatives au 4<sup>ème</sup> trimestre 2022, peuvent être traduites comme suit :

#### **ACTIVITE ET PRISE DE COMMANDES DE BOUYGUES TRAVAUX PUBLICS REGIONS FRANCE AU 4<sup>ème</sup> trimestre 2022 :**

	ACTIVITE Cumulée	PRISE DE COMMANDES Cumulée
Bouygues Travaux Publics Régions France	236 451 K€	231 300 K€

Pour BYTPRF, l'activité s'élève à 236 451 K€ pour un Plan actualisé à 230 000 K€.

Pour BYTPRF, la prise de commandes s'élève à 231 300 K€ pour un plan actualisé à 225 000 K€. L'activité s'élève à 69 451 K€ pour ce 4<sup>ème</sup> trimestre.

La prise de commandes s'élève à 63 384 K€ pour ce 4<sup>ème</sup> trimestre.

Les principales opérations traitées ce trimestre sont :

MENTON - VIADUC DE CABROLLES – 8 970 K€

JOUE SUR ERDRE - REQUALIF. BARRAGE VIOREAU – 6 687 K€

CHALON-SUR-SAONE - DEMI ECHANGEUR – 6 052 K€

SAINT PAUL LEZ DURANCE - ECHANGEUR CADARACHE – 4 573 K€

DALLET - PONT SUR L'ALLIER – 2 735 K€

SAINT HOSTIEN - RN88 - LOT 1 - OA1 – 2 307 K€

TRANS EN PROVENCE – PASSERELLES – 2 157 K€

## 2. Paiement des cotisations sociales

Pour le 4<sup>ème</sup> trimestre, BYTPRF est à jour dans le paiement des cotisations de Sécurité Sociale (attestations URSSAF et PROBTP).

## 3. Emploi

Conformément à l'article R.2323-10 du Code du travail, les informations doivent retracer mois par mois l'évolution des effectifs et la qualification des salariés par sexe en faisant apparaître :

a- nombre de salariés titulaires d'un CDI

b- nombre de salariés titulaires d'un CDD, motifs de recours et nombre de journées de travail accomplies au cours des 3 derniers mois

c- nombre de salariés à temps partiel

d- nombre de contrats de professionnalisation

### a - nombre de salariés titulaires d'un CDI

CDI	Compagnons		Etam		Cadres		Total	
	H	F	H	F	H	F	H	F
M-2 Décembre	240	1	96	42	202	55	538	98
M-1 Novembre	243	1	96	42	203	56	542	99

<b>M Octobre</b>	239	1	96	41	202	56	537	98
----------------------	-----	---	----	----	-----	----	-----	----

**b - nombre de salariés titulaires d'un CDD, motifs de recours et nombre de journées de travail accomplies au cours des 3 derniers mois**

CDD	Compagnons		Etam		Cadres		Total		Nombre de journées de travail effectuées au cours du mois		Motif de recours
	H	F	H	F	H	F	H	F			
<b>M-2 Décembre</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<i>Accroissement temporaire d'activité, remplacement partiel</i>
<b>M-1 Novembre</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>M Octobre</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

**c - nombre de salariés à temps partiel**

Temps partiel	Compagnons		Etam		Cadres		Total	
	H	F	H	F	H	F	H	F
<b>M-2 Décembre</b>	0	0	0	4	1	7	1	11
<b>M-1 Novembre</b>	0	0	0	4	1	7	1	11

<b>M Octobre</b>	0	0	0	3	1	6	1	9
----------------------	---	---	---	---	---	---	---	---

**d- nombre de contrats de professionnalisation**

<b>Contrat de professionnalisation</b>	<b>Compagnons</b>		<b>Etam</b>		<b>Cadres</b>		<b>Total</b>	
	<b>H</b>	<b>F</b>	<b>H</b>	<b>F</b>	<b>H</b>	<b>F</b>	<b>H</b>	<b>F</b>
<b>M-2 Décembre</b>	0	0	29	11	3	0	32	11
<b>M-1 Novembre</b>	0	0	29	11	3	0	32	11
<b>M Octobre</b>	0	0	29	11	3	0	32	11

**4. Contrats d'insertion et de réinsertion**

Sur le 4<sup>ème</sup> trimestre 2022, BYTPRF ne compte aucune embauche ou création d'emplois effectuée dans le cadre du contrat initiative-emploi.

**4. Information relative à la prime transport et à l'aide à l'acquisition d'un vélo à assistance électrique (NAO 2023)**

Yvan HENault rappelle que dans le cadre de la stratégie climat du Groupe, la NAO 2023 prévoit la mise en place d'une **aide à l'acquisition d'un vélo à assistance électrique** pour les collaborateurs qui utilisent ce mode de transport durable pour se rendre sur leur lieu de travail.

Cette aide d'un montant maximal de 500 € est applicable durant toute l'année 2023 et prend la forme d'un **Forfait Mobilités Durables** versé sur le bulletin de paie et exonéré fiscalement et socialement.

Elle est ouverte aux collaborateurs qui ne sont pas éligibles à une autre prise en charge de leur transport (véhicule d'entreprise, crédit mobilité, indemnités de déplacement, remboursement d'un titre de transport public, ...).

Les collaborateurs qui souhaitent bénéficier de l'aide doivent en faire la demande auprès de leur service RH (formulaire dédié). Ils devront fournir un justificatif d'achat à leur nom et une attestation sur l'honneur justifiant de l'utilisation régulière du vélo électrique pour le trajet domicile / travail et du respect des règles de sécurité (port du casque et équipements rétro réfléchissants notamment).

En parallèle, en raison du contexte économique, et à titre exceptionnel, la Direction a accédé à la demande des partenaires sociaux et a décidé du versement, en 2023, d'une prime dite "**prime transport**". Elle sera versée aux collaborateurs qui utilisent leur véhicule personnel pour se rendre sur leur lieu de travail.

Conformément aux dispositions de la NAO 2023, la prime transport est fixée à 250 € et est exonérée de charges sociales et d'impôts. Elle sera versée en une seule fois sur le bulletin de paie de février 2023.

La prime sera versée aux collaborateurs présents au 1<sup>er</sup> janvier 2023 et qui ne bénéficient ni d'un véhicule d'entreprise, ni d'un crédit mobilité, ni d'une participation à leurs frais de déplacements (abonnement titre de transport, indemnités de déplacements ...).

Yvan HENault précise **que les deux aides ne sont pas cumulables**. Dans l'hypothèse où un collaborateur ayant perçu la prime transport en février souhaite finalement bénéficier de l'aide à l'acquisition d'un vélo à assistance électrique, et sous réserve de remplir les conditions, il pourra en faire la demande auprès de son service RH. Dans ce cas, le montant de la prime transport déjà versé lui sera repris sur sa fiche de paie le mois où il percevra l'aide à l'acquisition d'un vélo électrique.

Yvan HENault précise qu'un flash RH présentant l'aide à l'acquisition d'un vélo électrique sera adressé à tous les collaborateurs. Par ailleurs, les collaborateurs qui bénéficieront de la prime transport en seront informés par courrier / mail.

## **5. Information relative au diagnostic des comportements routiers sur le site de Challenger**

Yvan HENault rappelle que de nombreux utilisateurs empruntent régulièrement les voies de circulation sur le site de Challenger, voitures mais aussi cyclistes, piétons ...

Au début de l'année, une vaste campagne de sensibilisation à la sécurité routière a été organisée (cf affiches jointes).

En parallèle, une Commission Mobilité Douce a été créée. Elle a pour mission de proposer un nouveau plan de circulation sur le site afin de permettre une meilleure intégration de tous les utilisateurs des voies de circulation de Challenger (voitures, piétons, vélos, ...).

En complément, un diagnostic des comportements va être réalisé au mois de février sur le site.

Dans ce cadre, divers éléments seront observés :

- Sens de circulation
- Stops
- Vitesse (il est précisé que les relevés de vitesse seront effectués à l'aide de pistolet de vitesse, type radar, qui n'enregistrent aucune donnée et qui ne lisent pas les plaques d'immatriculation)
- Respect des passages piétons

Ce diagnostic sera communiqué à la Commission Mobilité Douce pour l'aider dans ses travaux et sera également comparé avec les résultats du diagnostic qui avait déjà été réalisé en 2019.

Il est précisé que le diagnostic a pour but d'établir des statistiques non nominatives et n'a pas vocation à relever les irrégularités constatées en vue de sanctionner les collaborateurs.

Cependant, en raison de l'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur, si les personnes en charge d'établir le diagnostic constatent un comportement mettant en grave danger la sécurité du collaborateur ou des autres utilisateurs, la Direction prendra les mesures nécessaires pour faire cesser ce comportement (immobilisation du véhicule, information du collaborateur, ...).

Yvan HENAULT précise que ce point a été présenté au cours de la Commission Challenger du 16 décembre 2022.

## **6. Information relative à l'offre Stellantis proposée aux collaborateurs BYCN**

Yvan HENAULT rappelle qu'en application des NAO 2023, les collaborateurs de BYCN pourront désormais bénéficier de remises sur l'achat d'un véhicule neuf de la gamme Stellantis (Peugeot, Citroën, Opel, DS automobile, Fiat, Abarth, Jeep et Alfa Romeo).

Yvan HENAULT précise que ces remises diffèrent en fonction de la marque et du véhicule et cite quelques exemples :

- Le prix d'une E-208 peut être remisé jusqu'à 10 %,
- Le prix d'une C5 AIRCROSS HYBRID peut être diminué à hauteur de 1 500 €
- Etc.

Yvan HENAULT précise que ces exemples sont donnés à titre indicatif et que les offres sont mises à jour régulièrement.

Yvan HENAULT présente la procédure aux élus et précise que bien que celle-ci soit essentiellement digitale, les collaborateurs intéressés peuvent également se rendre en concession pour bénéficier de conseil ou essayer les véhicules.

Le lien pour accéder à la plateforme est :

<https://www.stellantis-partnersemployeeprogram.fr/login/index.html?to=%2findex.html>

Yvan HENAULT indique qu'il est seulement nécessaire de renseigner le code partenaire "BOU107" afin de se connecter. L'adresse-mail et le numéro de téléphone sont facultatifs.

Le collaborateur accède ensuite à l'ensemble de la gamme. En sélectionnant un véhicule, le montant de la remise est indiqué, avec possibilité de continuer vers la fiche descriptive du véhicule.

Le collaborateur peut finaliser sa commande directement sur le site et choisir le point de vente où il récupèrera le véhicule.

Yvan HENAULT indique que Stellantis peut demander à vérifier l'identité du client avec une pièce justificative (ex : en-tête de bulletin de salaire).

Par ailleurs, Yvan HENAULT rappelle que dans le cadre de contrats négociés par Bouygues Construction, les collaborateurs du Groupe peuvent bénéficier, à titre personnel, de tarifs avantageux sur des produits ou prestations.

Les collaborateurs peuvent ainsi bénéficier de tarifs négociés sur un vaste choix de produits ou services :

- Hôtels,
- Locations de voiture,
- Matériel informatique,
- Matériaux (ciments et agrégats, bois de coffrage, mastics, laine de verre ...)
- Outillage, matériel électroportatif, EPI,
- Location de matériels.

L'ensemble des informations relatives à ces avantages collaborateurs est disponible dans la rubrique Achats de l'intranet (informations générales Bouygues Construction, rubrique Achats).

## **7. Information relative aux nouveaux référents SpeakUP**

Les référents harcèlement sexuel et comportements sexistes sont :

**Virginie ALIX et Emmanuel COLPAERT**

[referent.sexisme@bouygues-construction.com](mailto:referent.sexisme@bouygues-construction.com)

Les référents harcèlement moral et comportements hostiles sont :

**Isabelle DUBOIS WETTERWALD et Jean-Christophe FLEURY**

[referent.moral@bouygues-construction.com](mailto:referent.moral@bouygues-construction.com)

## **8. Consultation annuelle sur le principe générale de recours au travail exceptionnel**

Yvan HENAULT rappelle que l'entreprise peut être amenée à recourir de manière exceptionnelle à une modification du temps de travail concernant :

- Travail de nuit
- Travail du dimanche
- Aménagement d'horaires 2\*8, décalage des cycles de travail
- Travail du samedi 6ème jour travaillé ou jour férié



- Dérogations d'horaires (jours collectifs)

Le travail exceptionnel s'applique essentiellement au personnel de production (population chantier) mais également aux services fonctionnels le cas échéant.

Pour tout travail exceptionnel le CSE sera consulté et les informations suivantes seront transmises :

- Nom et adresse du chantier/site
- Date de mise en place
- Durée de la nouvelle organisation
- Nombre de personnes concernées par statut
- Motif du recours à cette organisation

Pour rappel, l'accord OATT de Bouygues TP prévoit une rémunération particulière pour les différents aménagements du temps de travail ci-dessus.

Les aménagements d'horaires doivent démarrer après la consultation du CSE. Le planning prévisionnel des réunions du CSE pour l'année 2023 sera communiqué en début d'année aux directions de chantier et du siège afin qu'elles puissent anticiper leurs demandes.

Pour des cas très exceptionnels, si un aménagement devait démarrer avant une réunion du CSE pourrait être préalablement consulté en amont de sa réalisation sous deux conditions cumulatives :

- Une justification précise de l'impossibilité d'avoir pu anticiper cette demande au CSE précédent et de ne pas pouvoir en différer sa réalisation après le CSE suivant.
- Une validation écrite de la Direction Générale concernant ladite demande.

Ces aménagements seront ensuite communiqués en tant qu'information aux élus.

Les membres du CSE émettent à l'unanimité un avis favorable.

## **9. Consultation annuelle sur le principe générale de recours au prêt de main d'œuvre**

Yvan HENAULT rappelle que l'entreprise Bouygues TP est amenée à recourir à u prêt de main d'œuvre pour des raisons d'entraide conjoncturelle ou technique soit par :

- Un besoin momentané de main d'œuvre supplémentaire
- Des modalités particulières d'exécution des travaux

Ce prêt de main d'œuvre est réalisé dans l'intérêt des deux sociétés, sans but lucratif et doit faire l'objet

- D'une convention qui régit ses modalités entre les sociétés juridiques signataires ;
- D'une annexe à la convention relative à chaque chantier ou projet listant notamment les collaborateurs prêtés
- Et d'un avenant concernant chaque collaborateur prêté

Le CSE est informé et consulté en tant que CSE de l'entreprise d'accueil ou de l'entreprise d'origine chaque mois précisant les chantiers concernés. Ces éléments sont soumis à la consultation du CSE.

Les membres du CSE émettent à l'unanimité un avis favorable.

## 10. Point ASC

Elodie TERRENI indique que tous les collaborateurs concernés ont reçu la carte naissance d'un montant de 100 euros.

Concernant la campagne des chèques vacances, celle-ci a bien été lancée, Elodie TERRENI indique qu'elle reçoit en ce moment les demandes des collaborateurs, cette demande doit être faite avant le 10 février.

Les prélèvements sur salaire démarrent sur la paie de mars.

## 11. Consultation relative aux demandes d'aménagements d'horaires

- Chantier PRA Beuvrages

✓ Collaborateurs concernés : 4 Cadres / 2 ETAM / 11 compagnons

✓ Motif du recours : Récupération du retard lié à l'immobilisation de chantier

*(travail posté du L au V , travail posté le samedi, travail jours fériés) du 1<sup>er</sup> février au 11 août,*

1. Date de mise en place : 1<sup>er</sup> février 2023

Durée de la nouvelle organisation : **Du lundi au vendredi du 1<sup>er</sup> février au 11 août 2023**

Détail des nouveaux horaires : **Passage des équipes de chantier en double poste de 06h00 à 22h00**

2. Date de mise en place : 1<sup>er</sup> février 2023

Durée de la nouvelle organisation : **Tous les samedis du 1<sup>er</sup> février au 11 août 2023**

Détail des nouveaux horaires : **Travail posté (6h00-22h00)**

3. Date de mise en place : 1<sup>er</sup> février 2023

Travail les jours fériés suivants : **10 avril 2023, 8 mai 2023, 18 et 19 mai 2023, 29 mai 2023 et 14 juillet 2023**

Détail des nouveaux horaires : **Travail posté (6h00-22h00)**

Rémunération prévue pour cet aménagement horaire : selon les accords en vigueur

Le comité social économique approuve cet aménagement d'horaires

- Job Dating Lycée Pasteur à HENIN BEAUMONT

✓ Collaborateurs concernés : 2 Cadres

✓ Motif du recours : Job Dating Lycée Pasteur à HENIN BEAUMONT

✓ Date de mise en place : 28/01/2023

✓ Durée : Uniquement le 28 janvier 2023

✓ Horaires : 9h à 15h

Rémunération prévue pour cet aménagement horaire : selon les accords en vigueur

Le comité social économique approuve cet aménagement d'horaires

## **12. Information sur les aménagements d'horaires connus et réalisés entre les deux réunions**

- Chantier du TMB
- ✓ Collaborateurs concernés : 1 Cadre / 1 ETAM / 4 compagnons
- ✓ Motif du recours : Levée de réserves
- ✓ Date de mise en place : 16/01/2023
- ✓ Durée : 3 semaines
- ✓ Horaires :

Semaine 03 2023 de 22h à 6h :

- Du 16/01 au 17/01/23
- Du 17/01 au 18/01/23
- Du 18/01 au 19/01/23
- Du 19/01 au 20/01/23

Semaine 04 2023 de 22h à 6h :

- Du 23/01 au 24/01/23
- Du 24/01 au 25/01/23
- Du 25/01 au 26/01/23
- Du 26/01 au 27/01/23

Semaine 06 2023 de 22h à 6h :

- Du 06/02 au 07/02/23
- Du 07/02 au 08/02/23
- Du 08/02 au 09/02/23
- Du 09/02 au 10/02/23

Rémunération prévue pour cet aménagement horaire : Majoration 100%

- Chantier PRA Beuvrages
- ✓ Collaborateurs concernés : 2 Cadres
- ✓ Motif du recours : Préparation des réclamations du client
- ✓ Date de mise en place : 14/01/2023
- ✓ Durée : Uniquement 14 janvier 2023
- ✓ Horaires : 5h à 17h

Rémunération prévue pour cet aménagement horaire : selon les accords en vigueur

- Chantier A13 – Déblai 24
- ✓ Collaborateurs concernés : 1 Cadre / 1 ETAM / 6 compagnons
- ✓ Motif du recours : Passage en deux postes pour battage des palplanches
- ✓ Date de mise en place : 23/01/2023
- ✓ Durée : 2 semaines
- ✓ Horaires : du 23 janvier au 03 février 2023

Equipe 1: LMMJ – 6h/14h V – 6h/10h  
Equipe 2: LMMJ – 14h/22h V – 10h/14H

Rémunération prévue pour cet aménagement horaire : selon les accords en vigueur

## **2<sup>ème</sup> Partie : LA VIE SANTE DE L'ENTREPRISE**

### **1. Sécurité**

Driss LAHMAMOUCHE présente les résultats sécurité de Bouygues TP Régions France à fin décembre.

#### **Résultats Sécurité à fin décembre 2022 pour Bouygues TP RF :**

Taux de fréquence :	<b>0,00</b>	Objectif ≤ 4,5
TFG :	<b>6,64</b>	Objectif ≤ 25
Taux de gravité :	<b>0,06</b>	Objectif ≤ 0,90

0 AT avec arrêt

4 AT sans arrêt

#### **Résultats sécurité à fin décembre 2022 pour l'intérim :**

Taux de fréquence :	<b>44,94</b>	Objectif ≤ 15
TFG :	<b>58,77</b>	Objectif ≤ 30
Taux de gravité :	<b>0,57</b>	

13 AT avec arrêt

4 AT sans arrêt

## **3<sup>ème</sup> Partie : LA VIE SOCIALE DE L'ENTREPRISE**

**Question n°1 : Pouvez-vous nous informer où en est la réclamation du CSE concernant les médaillés des 30 et 40 ans 21 personnes des promotions 2019 et 2020 ?**

**Rappel non prise en compte du contexte COVID, annulation des voyages, non proposition rétroactive du choix de substitution proposé en 2021 (5600€ bons d'achats voyages +1 semaine de CP) = injustice sociale pour les collaborateurs de 30 et 40 d'ancienneté (CFTC)**

*En raison de la Covid, les voyages des médaillés pour les années 2019, 2020 et 2021 ont été transformés en bon médaille d'une valeur de 5600€ à utiliser auprès des Maisons du voyage. Ce bon doit être contractualisé avec l'agence au plus tard le 31 décembre 2023 mais le voyage pourra se dérouler en 2024.*

*Pour les médaillés 2022 et après, l'ancien système d'un voyage groupé reprend.*

*BYCN n'a pas donné suite à cette demande.*

**Question n°2 : Pouvez-vous nous expliquer pourquoi le service véhicule de BCN s'acquitte du règlement majoré des infractions de circulation verbalisées à l'étranger sans en informer le collaborateur ? Celui-ci se retrouve prélevé sur sa fiche de paie du montant de l'amende majorée, alors qu'informé, il aurait pu contester et ne rien payer.**

**Ex : amende de circulation en ZFE en Belgique (ou Italie), prélèvement de 150 euros sur la fiche de paie : 1 an après l'infraction. Après réception du formulaire de contravention, il est indiqué que l'infraction est de 75 euros. Et qu'il est possible, si le véhicule a le bon crit'air de s'inscrire sur le site Belge à posteriori et de ne rien payer = impossible avec la procédure BCN puisque le collaborateur n'a pas la possibilité d'agir dans les temps (CFTC)**

*Yvan HENAULT indique qu'historiquement, nous ne recevions jamais les amendes étrangères. C'est le cas depuis début 2022 et ça s'est accéléré depuis 3 ou 4 mois. Cependant, nous les recevons avec beaucoup de retard et pour une partie, le délai de majoration et de contestation est même dépassé. Une grande partie de ces amendes sont liées à la mise en place de réglementation spécifiques types ZFE en Belgique ou en Angleterre.*

*deux précisions :*

- *Notre règle sur les amendes est de le faire payer les amendes majorées aux collaborateurs que lorsqu'ils sont responsables du fait que le délai n'ait pas été respecté. Normalement nous l'en avons informé et il sera remboursé de 75€ sur la prochaine paie. Il faut noter que BYCN paiera bien 75€, et le collaborateurs 75€.*

*Cas particulier de la Belgique :*

*Il n'aurait pas été possible de régulariser pour n'avoir rien à payer :*

*A réception de la contravention, une inscription est possible à posteriori sur le site de la ville (enregistrement tardif sous 10 jours).*

*Cet enregistrement permet de ramener la contravention à 75€ au lieu de 150€, mais ne s'annule pas. L'inscription sur le site de la ville permet au véhicule d'accéder à la zone ZFE de la ville (ou groupement de ville) pour une durée 3 ans sauf pour la ville ANVERS qui va revoir sa réglementation et la durcir au 31.12.24.*

**Question n°3 :** A la suite de la diffusion du CR des NAO, il est question du versement sur la paie de février de la prime Transport d'un montant de 250 euros (cette prime s'adresse aux personnes des bureaux et agences qui n'ont pas de véhicule ni de prise en charge d'autre moyen de transport). Pouvez-vous nous confirmer si cette prime sera automatique ou sur demande écrite des personnes concernées ? (CFTC)

*Yvan HENAULT indique que cette prime sera versée de manière automatique sur le bulletin de paie de février.*

**Question n°4 :** Pouvez-vous nous donner une estimation de l'intéressement qui pourrait être versé en 2023 ? (CFTC)

*Nous n'avons pas d'information à ce jour.*

**Question n°5 :** La Direction peut-elle nous informer sur la participation. Si celle-ci est octroyée en 2023, quelle est son estimation ? (CFTC)

*Nous n'avons pas d'information à ce jour.*

**Question n°6 :** Pouvez-vous mettre à jour le trombinoscope des commissions ? (CFTC)

*Nous allons mettre à jour le trombinoscope.*

**Question n°7 :** Dans le cadre de la souscription à la mutuelle obligatoire, pouvez-vous nous informer si un collaborateur nouvellement embauché et qui bénéficie de la mutuelle de son travail, peut choisir de ne pas adhérer à la mutuelle BY ? Un collaborateur déjà bénéficiaire de la mutuelle BY, dont le conjoint bénéficie d'une mutuelle obligatoire plus intéressante peut-il se désinscrire de la mutuelle BY pour être uniquement sur celle de son conjoint ? (CFTC)

*Yvan HENAULT indique que dans la question, il est évoqué le cas d'un collaborateur nouvellement embauché qui part nature n'a plus de travail ailleurs ni de mutuelle.*

*S'agissant de la dispense d'un collaborateur dont le conjoint a lui ou elle-même une mutuelle obligatoire :*

*Il s'agit d'un cas de dispense d'adhésion (le changement doit être fait dans les trois mois de l'évènement).*

**Question n°8 :** Concernant les tickets restaurant, depuis plusieurs années l'entreprise ajustait leur valeur sur le plafond d'exonération fixé par le gouvernement (suivant la répartition 60% entreprise/ 40% salarié). Or, lors des dernières NAO, les TR ont été revalorisés mais pas au montant maximum possible permis le nouveau plafond d'exonération (qui est de 6,50 et permet donc un TR à 10,83 euros si on applique la règle des 60/40). Dans le contexte actuel, peut-on envisager une revalorisation exceptionnelle hors NAO pour coller à ce nouveau plafond ? (FO)

*Yvan HENault indique qu'effectivement nous avons longtemps ajusté le montant sur le plafond d'exonération. C'est le contexte inflationniste qui nous a fait changer de position – en 2022 nous avons dû même procéder à une augmentation en cours d'année d'où la volonté de changer notre rédaction.*

*Il n'est pas prévu de revalorisation exceptionnelle hors NAO.*

*Une rencontre est prévue mi-année avec les partenaires sociaux (cf NAO 2023), le sujet pourra être abordé. Il est aussi rappelé qu'une forte hausse du TR représente aussi une forte augmentation de la part salariale ce qui n'est pas toujours appréciée.*

**PRESENTS :**

MEMBRES ELUS : Hervé DUMAS/ Eric DURIEZ/ Olivier MONFRAY / Elodie TERRENI/ Guillaume BRUGOT/ Jean-Marie DEVELTER/ Simon DEHOVE/ Léo DAURIOS/ Marie CLOCHARD/ Camille ABRACHY/ Virginie LUCAS/ Christelle PETITPAS/ Frédéric MOGADJI/ Mehdi ZEGHOUDI/ Antoine OUVRARD/ Didier SERIR

SECRETARE DU CSE : Béatrice LECLERC

Représentant Syndical : David DUPONT

Béatrice LECLERC  
La secrétaire du CSE

