

KEOLIS DIJON MOBILITES
PROCÈS-VERBAL
DE LA RÉUNION DU COMITÉ D'ENTREPRISE
DU 19 décembre 2018

La séance est ouverte à 9h00 par Monsieur Thomas FONTAINE, Directeur de la Société, assisté de :

Valérie LE POTTIER
Agnès GRANGIER
Laurent CHAPUS

Directrice de la Sécurité et du Projet d'Entreprise
Directrice des Ressources Humaines
Directeur Exploitation

ETAIENT PRESENTS :

Madame Claire QUINONERO, Messieurs Gilles MILLERAND : Membres Titulaires C.G.T.
Monsieur Christian MIETTON : Membre Suppléant C.G.T.

Madame Françoise TILLET : Membre Titulaire CFDT
Monsieur Florent BEGIN : Membre Suppléant CFDT
Monsieur Olivier SOREZ : Membre Suppléant CFDT

Monsieur Bernard SAUVAGET : Membre Titulaire F.O.
Monsieur Frédéric GERVILLIERS : Membre Suppléant F.O.

Monsieur Frédéric PISSOT : Représentant Syndical C.G.T. au Comité d'Entreprise.
Monsieur François VANDENBROUCKE : Représentant Syndical CFDT au Comité d'Entreprise.
Madame Florence MERLIN : Représentant Syndical F.O. au Comité d'Entreprise.

ABSENTS EXCUSES : Madame Leila TOTO, Messieurs Nicolas FERREIRA, Eric GIANNINI, Philippe HONORE,

AUTRE PERSONNE PRÉSENTE : Madame Josiane CHEVIGNY, Assistante Ressources Humaines.

ORDRE DU JOUR

En l'absence du Secrétaire du CE, le secrétaire adjoint assure la fonction de Secrétaire.

En préambule, un représentant syndical au CE demande que les questions paraissent à l'ordre du jour telles qu'elles ont été rédigées par les organisations syndicales.

La directrice des ressources humaines répond que est la pratique pour la réunion des Délégués du Personnel et qu'en l'occurrence pour le CE, elle fait un point avec le secrétaire du CE et les personnes concernées et établit l'ordre du jour en commun avec le secrétaire du CE.

Le secrétaire adjoint répond que, dans l'ordre du jour, le sens des questions n'est pas toujours le même qu'à l'origine.

La directrice des ressources humaines répond que les questions sont reformulées pour l'ODJ mais abordées dans le détail en séance. Elle précise que toutes les questions sont reprises et regroupées par thème.

Dès la mise en place du Comité Social et Economique, un mode de fonctionnement sera défini.

1) **Approbation des PV des précédentes réunions : 19/09 et 17/10/18**

Procès-verbal du 19/09/2018 : les remarques formulées antérieurement par les organisations syndicales sur un remplacement de fonction de Représentant Syndical au CE au lieu de membre du CE ayant été prises en compte, le procès-verbal est approuvé à l'unanimité.

Procès-verbal du 17/10/2018 : des remarques sont formulées par les organisations syndicales sur l'annexe d'une motion lue en séance, la formulation de la question n°8 et la réponse à la question n° 10 rapportée au PV qui n'est pas conforme.

Sous réserve de prise en compte de ces diverses remarques, le procès-verbal est approuvé à l'unanimité

2) **Marche de l'entreprise :**

a. **Avancement du projet de déménagement du PCC vers le futur « PC Unique/OnDjon »**

La dernière réunion s'est déroulée début décembre, il n'y a pas d'avancées particulières.

Par ailleurs les groupes de travail sont en cours comme prévu précédemment (visite et partages des pratiques avec d'autres réseaux).

Les demandes de Keolis Dijon Mobilités ont été transmises et bien été entendues tant au niveau des parois amovibles, des douches et des places de stationnement dans le parking. Dès début janvier, des visites seront organisées.

b. **Information relative au projet de nouveaux parkings relais**

Selon les informations portées à notre connaissance à ce jour, il s'agirait de parking relais hors zone métropole qui permettrait les dessertes en mode ferré.

Un représentant syndical demande quel sera l'impact sur les salariés.

Le Président répond que les arrivées en gare peuvent ainsi augmenter et nécessiteraient alors quelques renforts de bus ; cela induirait une évolution des lignes.

Ce même représentant syndical demande si le réseau interurbain sera intégré au réseau urbain.

Le Président répond que ce n'est pas d'actualité.

c. **Bilan des situations rencontrées lors des dernières manifestations - précisions temps de services supplémentaires**

La Directrice Sureté précise qu'aucune demande préalable de manifestation n'ayant été déposée en Préfecture, l'organisation est compliquée car il n'est pas possible d'anticiper et de préparer un dispositif adapté à la situation.

Toutefois, il y a eu déviation du secteur avant le début des perturbations, renforcement des équipes au PCC et sur le terrain, information en amont des conducteurs travaillant au moment de la déviation, information des clients en amont et pendant la déviation par les PIMMS.

Les conducteurs ont été prévenus par SMS de venir plus tôt pour les relèves. Planification des déviations bus en amont.

En complément, une personne de KDM est présente au PCC Police pour informer en temps réel de l'évolution de la manifestation afin de sécuriser les personnes et les biens.

Des membres du CE interviennent :

- Demande que les relèves soient communiquées systématiquement aux conducteurs : la direction prend note.
- Demande de véhicules pour transporter les relèves : la direction répond que cela est fait en temps réel mais pas pré-organisé.
- Un bus de la Lianes 6 s'est trouvé pris au milieu des manifestants rue Chabot Charny : la direction ne comprend pas comment cela a été possible.

Le Président fait remarquer que le deuxième samedi a été le plus compliqué à gérer bien que la procédure était la même que pour le samedi précédent. Un retour d'expérience sera fait avec le PCC.

Un représentant syndical demande que le CE en soit informé à la prochaine séance sur les différences constatées entre le 08/12 et le 15/12.

Le Président précise en outre qu'il ne veut pas trop de présence sur le terrain pour ne pas mettre le personnel en danger. Les priorités sont de préserver le personnel et les clients puis le matériel.

Toutes les heures additionnelles (présence anticipée des relèves par exemple) ont été payées : il a été comptabilisé 15 minutes en supplément à la prise de service des conducteurs.

Le Président entend les remarques et en tiendra compte pour l'avenir. Il remercie et félicite pour leur professionnalisme tous les conducteurs et équipes en service dans ces moments difficiles.

d. Recrutements en cours, prévisions d'embauche et situation des emplois à l'agence commerciale

Depuis la dernière réunion

DIRECTION EXPLOITATION :

- Intégration de 8 conducteurs le 26/11 (dont 2 mobilités internes)
- Prolongation du CDD de la Chargée de missions Prioribus jusqu'à fin 2019- renfort pour la gestion de priorité des feux -.
- Prévisions d'embauche : 10 conducteurs en 03/19

Un représentant syndical évoque les deux bus qui seront ajoutés sur la Lianes 6 et suppose que cela induira l'embauche de conducteurs.

La direction répond qu'il y aura recours à l'intérim de janvier à mars, en remplacement des salariés absents pour répondre aux besoins des lignes 4, 6, 14 et 15.

Un membre du CE s'il y aura des CDD pour assurer les remplacements ?

La direction répond qu'effectivement pour remplacer les salariés absents pour de longues durées il y aura des CDD qui passeront les tests habituels avant l'embauche et qu'elle recherchera un organisme qui s'adaptera au besoin de l'entreprise (meilleure réactivité).

Un membre du CE fait remarquer qu'il serait souhaitable d'avoir une marge d'effectif plus importante.

La direction répond qu'à l'effectif contractuel la marge est correcte mais le fort taux d'absentéisme actuel perturbe effectivement les prévisions.

Le Président confirme qu'il est anormal de tant solliciter les conducteurs et que les heures supplémentaires effectuées génèrent bien évidemment de la fatigue. Un travail est en cours actuellement sur les conditions de travail, la baisse de l'absentéisme et les solutions pour compenser le nombre d'absents. Il n'y a pas de solution immédiate.

C'est un travail de fond qui reste la priorité de la direction pour 2019.

Un membre du CE évoque le fait que pour un jour de maladie, le PC refuse parfois de placer un repos ce qui incite le conducteur à demander un arrêt maladie à son médecin souvent sur plus de jours que nécessaire.

La direction répond que c'est le responsable du service du salarié qui doit prendre la décision de poser ou non un repos et non pas le service planning.

Il est également évoqué le cas des enfants malades nécessitant la présence des parents : le Président répond que c'est un autre sujet.

L'objectif du Président est de retrouver de la sérénité au sein de l'entreprise ; et pour cela il souhaite également une meilleure présence de l'encadrement auprès des salariés, sur le terrain.

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES :

- Infirmière santé au travail : recrutement en cours
- Prolongation CDD assistante RH jusqu'au 30/04/19 - lié à la mise en place du CSE

La directrice des ressources humaines rappelle que le remplacement de la responsable du pôle développement ne sera pas reconduit en l'état, le poste est à redéfinir selon les besoins du service.

DIRECTION MAINTENANCE PATRIMONIALE :

- Recrutement en cours d'un mainteneur voie
- Intégration d'un technicien de maintenance bus le 10/12

DIRECTION CONTRACTUELLE ET FINANCIERE : recrutement en cours d'un Responsable Achats et Approvisionnements

DIRECTION CLIENTS ET COMMUNICATION :

- 1 CDD 2 mois puis 2 mois : préparation en amont puis déploiement de l'opération commerciale « 2 mois sans ma voiture » Du 19/11 au 14/12/18 et du 07/01/19 au 27/04/19
- 1 CDD 6 mois à compter du 13/12/18 lié à l'optimisation des process suite à l'intégration de la nouvelle activité Stationnement et Vélos, ayant pour mission d'homogénéiser et optimiser les pratiques concernant la gestion de la relation client.
- 1 poste d'agent de vente en agence pourvu en interne (reclassement d'une conductrice)
- 1 poste en agence à pourvoir en cours de réflexion (agent de vente ou SAV/conseiller client si adaptation des missions accueil/vente....)
- A prévoir début 2019 : 1 poste en cours de réflexion liée à l'évolution de la gestion des réclamations clients, mobilité interne avec en cascade un poste d'accueil/gestion réclamation client.

Un représentant syndical au CE informe de son inquiétude sur le moral des salariés et les conditions de travail et évoque les nombreux départs constatés ; il demande la position de la direction.

La directrice des ressources humaines répond qu'il y a effectivement plusieurs départs qui ne sont pas dus généralement à la démotivation mais aussi à des souhaits personnels de réorientation/reconversion de longue date.

Elle ajoute que des actions seront conduites en 2019 sur la gestion des relations conflictuelles.

Concernant les différentes remarques relatives à l'ambiance au sein de l'agence, la Direction rappelle que l'employeur est tenu, à l'égard de chaque salarié, d'une obligation de sécurité et doit assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de tous les salariés. Et qu'il en est de même pour les représentants du personnel qui doivent protéger tous les salariés de l'entreprise : membres de l'encadrement ou non.

e. Information relative au renfort temporaire de personnel intérimaire à la conduite : remplacement de salariés absents suspension permis

La Direction informe que les prochains conducteurs faisant l'objet de suspension de permis seront remplacés pendant la durée de leur absence via de l'intérim ou CDD.

f. Renfort intérimaire à la conduite : précision processus de recrutement

Des membres du CE demandent que les intérimaires passent au minimum les tests psychotechniques avant de conduire dans l'entreprise.

La Direction indique que ce point sera envisagé lors des prochaines campagnes cependant il faut qu'il puisse s'articuler avec l'échéance du besoin (réactivité des organismes concernés).

g. Demande de précisions concernant les métiers indispensables au fonctionnement du service minimum

Des membres du CE demandent la liste des métiers de l'entreprise indispensables pour faire fonctionner le service minimum.

La direction précise que rien n'a été modifié, tous les services sont concernés par la nécessité de se déclarer, notamment pour pouvoir assurer le cas échéant des missions ponctuelles d'information voyageur nécessaires au service public.

Mais pour délivrer l'offre de service public sont concernés plus précisément les métiers suivants : conduite-bus et tram, maîtrise exploitation, contrôle/fraude, agence commerciale, Divia services, maintenance atelier (hors services support type magasin par exemple).

Un représentant syndical demande plus de personnel sur le terrain pour informer les voyageurs.

Un autre représentant syndical ajoute que le personnel des autres services pourrait participer également à l'information des voyageurs.

h. Respect du relevé de conclusion du 29 août 2011 sur l'information des délégués syndicaux en cas d'événements graves

Suite à un incident du 04/12/2018 des membres du CE demandent le respect de ces dispositions.

Le relevé de conclusions du 29/08/2011 stipule que « L'entreprise informera les délégués syndicaux par le biais d'un SMS en cas d'incidents graves, et dans un délai maximal de 4 heures. » En principe, les membres de l'encadrement assurant l'astreinte de Direction Générale ont bien en tête qu'en cas d'incident grave, il faut aussi informer les DS. Par contre, cette notion « dans les 4 heures » avaient été oubliée. Elle sera rappelée.

i. Procédure et délais de prévenance des membres du Conseil de Discipline

Au dernier Conseil de Discipline un membre était absent car il a eu connaissance tardivement de sa convocation. Pour remédier à ce type de problème, chaque membre sera convoqué par téléphone préalablement à l'envoi de la convocation par la poste.

3) Questions relatives à l'administration du personnel :

a. Etat d'avancement des dossiers IJSS

Le traitement des dossiers est toujours en cours et nécessitera un temps supplémentaire début 2019. L'année 2017 est finalisée, les régularisations concerneront potentiellement 42 salariés.

Les années 2015 (à partir d'avril 2015) et 2016 sont en cours de traitement, les éventuelles régularisations seront réalisées en janvier 2019.

Et l'année 2018 n'étant pas achevée (temps de réception des indemnités journalières) cela nécessitera un temps de traitement complémentaire pas avant la fin du 1^{er} trimestre 2019 (et plus si réception la réception des indemnités journalières est incomplète).

b. Demande d'information taux cotisation IPRIAC

Des membres du CE demandent pourquoi le taux salarial de l'IPRIAC ne figure pas sur la feuille de paye.

La direction interrogera le prestataire et s'il n'y a pas de raison particulière, le paramétrage sera demandé.

c. Demande d'information sur le calcul du net fiscal

Des membres du CE demandent comment est calculé le net fiscal. Le net imposable est égal au salaire net auquel on ajoute :

- les Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale
- les avantages en nature (ex : mutuelle part employeur, carte libre circulation ayants droits ...),
- la contribution sociale généralisée (CSG) non déductible et la contribution au remboursement de la dette sociale
- la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Un membre du CE dit que les salariés n'arrivent plus à recalculer le salaire net en raison de la simplification du bulletin de paie et craignent que les indemnités journalières soient comptées deux fois au niveau des impôts.

La Direction ajoute que les IJSS ne sont pas valorisées deux fois dans le revenu imposable.

d. Demande d'information sur les compteurs de congés payés

Des membres du CE demandent pourquoi le nombre de CA restant n'apparaît pas sur le bas de la feuille de paye. La Direction indique que la ligne est masquée/décalée en bas de page car les lignes sur le prélèvement à la source prennent de la place. Il s'agit d'un problème de paramétrage qui est revu par le prestataire

e. Information des agents concernés par le report de dossier médaille du travail

Des membres du CE demandent si les salariés qui ont été lésés pour la médaille du travail ont été avertis. La Direction indique qu'ils ont été avertis et sont déjà passés signer leur dossier médaille.

f. Précision sur les modalités appliquées aux mobilités internes (« passerelles dans l'entreprise »)

Suite à de récentes interrogations en la matière la Direction souhaite rappeler les dispositions pour toutes mobilités internes :

- Période probatoire à tous les métiers, cela a bien été rappelé aux agents concernés par ces mobilités,
- Dispositions liées à l'affectation dans les roulements de conduite.

Concernant les agents de la promotion conducteurs de Novembre dernier, deux situations ont été portées à notre connaissance : un agent ex-conducteur et un agent nouveau conducteur.

- Pour le premier (agent ex-conducteur) le passage dans le roulement « nouveaux entrants » ou similaire historiquement avait vraisemblablement été réalisé lors de son expérience précédente à la conduite,

- Pour le second (agent nouveau conducteur) ne justifiant pas d'une expérience précédente à la conduite chez Keolis Dijon Mobilités, il est logique que, comme les nouveaux conducteurs il rejoigne le roulement « nouveaux entrants ».

Cependant, la direction attend le retour de congés du responsable méthodes/planning pour avoir confirmation des dernières pratiques en la matière.

Ceci étant dit, en cas d'écart à l'application de cette disposition, il est clairement rappelé la volonté de la Direction d'assurer l'application des mêmes conditions que l'on soit nouveau conducteur (externe ou via mobilité interne) : les mobilités prochaines à la conduite (d'agent n'ayant jamais exercé à la conduite) se feront en intégrant le roulement nouveaux entrants - par égalité de traitement.

Et ce dans le respect de la nature même du dispositif : où chaque nouvel arrivant libère une place dans la grille des 36, permettant à un conducteur présent depuis au moins 36 mois de rejoindre un autre roulement.

Un membre du CE se pose la question de la raison d'être du groupe des entrants ; selon lui, il serait préférable de faire travailler ces nouveaux conducteurs directement en conditions réelles sur le réseau pour mieux appréhender le métier.

g. Demande de précisions sur l'application de la loi sur les transports des salariés du décret du 30/12/2008 et loi n° 2015-992 du 17 Août 2015

Des membres du CE s'interrogent sur l'application prise en charge partielle des frais transport train et vélos.

La Direction précise que concernant la prise en charge partielle du train, deux possibilités de prise en charge :

- Si le montant de la Valeur 50% TER + 50% carte libre circulation est supérieur à la Valeur 100% carte libre circulation alors la prise en charge est égale au différentiel,
- Si le montant de la Valeur 50% TER + 50% carte libre circulation est inférieur ou égal à la Valeur 100% carte libre circulation alors il n'y a pas de prise en charge.

C'est une règle qui permet de respecter les obligations URSSAF sur les avantages en nature, la carte libre circulation est déjà un avantage en nature.

Il y a ensuite des règles de gestion :

- Ne sont pas pris en charge les billets grandes lignes Corail ou TGV, ni les frais liés à l'éloignement du domicile pour des raisons personnelles.
- Aucun abonnement qui résulterait d'un choix propre du salarié de ne pas prendre le réseau Divia bus + tram ne sera pris en charge par l'entreprise,

Il est précisé que l'abonnement ne sera pas pris en charge si le salarié n'a pas effectué au moins un trajet domicile-travail pendant la période de validité du titre (exemple : maladie prolongée, congé payés...)

Concernant la prise en charge des IK vélos, la loi sur la transition énergétique du 17 août 2015 a instauré l'indemnité kilométrique « vélo ».

Les entreprises ont le choix de l'appliquer ou non, elle consiste à indemniser à hauteur de 0.25 euro du kilomètre les déplacements les plus courts des salariés de leur domicile à l'arrêt de transport public le plus proche. En contrepartie, dans la limite de 200 euros par an et par salarié, ces indemnités sont exonérées d'impôt et de charges sociales.

En 2016 La Direction a précisé sa position : pas de mise en place de ce dispositif : Les salariés disposent déjà de la gratuité des transports publics et d'une offre de location vélo attractive (à tarifs préférentiels).

A ce jour, il n'est pas prévu d'évolution de ces modalités, ni de versement de l'indemnité vélo.

Un représentant syndical rappelle que les salariés ne bénéficient pas d'une carte de circulation mais de « service ».

La Direction indique qu'elle étudiera ce point prochainement.

4) Fonctionnement du CE :

a. Point d'avancement - projet travaux appartement de Marseillan

Le secrétaire adjoint informe que l'appartement a été vidé ; beaucoup de meubles ont été donnés aux collègues ; la déchetterie en a également récupéré, il y a donc eu peu de rejet.

Les travaux peuvent commencer.

b. Information budget fonctionnement CE 0.2% et subventions 2018/2019

La situation 2017 a été finalisée et sa régularisation sera versée d'ici fin décembre - avec transmission du justificatif.

L'échéance de la subvention 2018 liée au dernier trimestre 2018 sera versée fin décembre/début janvier 2019, le premier acompte 2019 sera versé en janvier 2019 sous réserve des vérifications nécessaires avant le passage en mode CSE.

c. Etat d'avancement de la pose de caméra de vidéosurveillance au CE

Un membre du CE trouve que cette demande est difficilement traitée par le prestataire sollicité par la Direction.

La Direction relance le prestataire sollicité pour la pose de la caméra au CE.

d. Distribution des colis de fin d'année : modalités d'accès au parking le 22/12/18

Comme les années précédentes, un agent de sécurité sera présent au niveau du portail d'accès voitures afin de filtrer l'accès du personnel et surtout des retraités.

Les barrières seront levées avec l'agent de sécurité présent de 8h à 17h.

La direction demande la liste des retraités susceptibles de venir sur le site.

Le Président profite de l'occasion pour remercier le CE pour son invitation à l'Arbre de Noël, il a beaucoup apprécié.

5) Questions diverses :

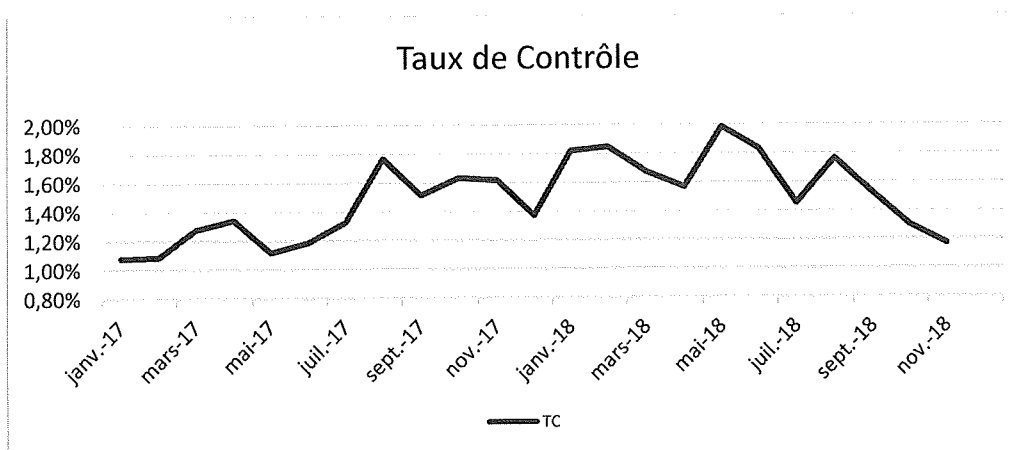
a. Demande de présentation du taux de contrôle mensuel pour les années 2017/2018 (différentiés les contrôles avec C-one)

Une augmentation du taux de contrôle est à constater depuis Septembre 2017 :

- Mise en place des chefs de bord
- Renforcement des effectifs avec Conducteurs détachés

Une baisse du taux de contrôle depuis le mois d'octobre peut être également constatée pour les raisons suivantes :

- Augmentation du taux d'absentéisme (Maladie + rechute AT mais pas AT récent -50% vs2017)
- Augmentation des perturbations sur le réseau (Manifestation, Jour de grève) lors desquelles il n'y a pas de contrôle
- Diminution du taux d'encadrement des équipes
- Impact du PDC avec de nombreuses mises à jour



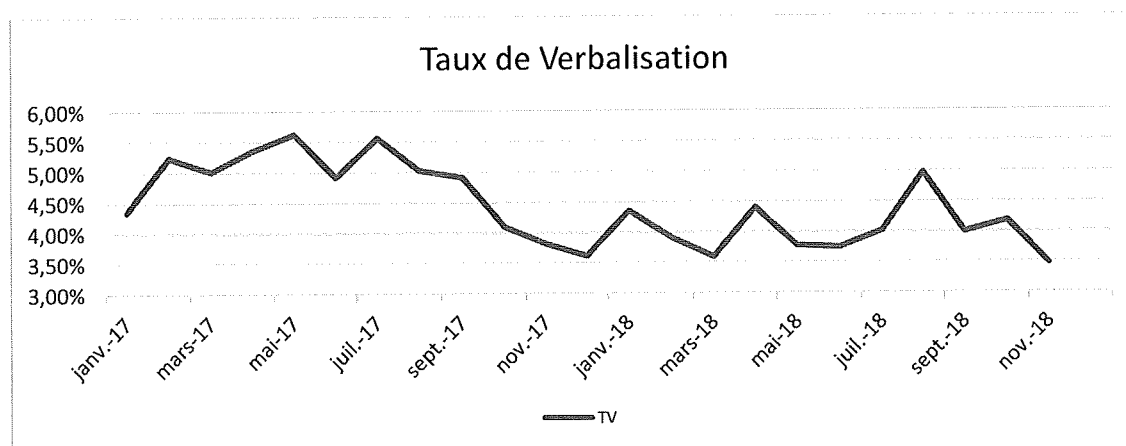
Il faut reconnaître que la mise en place du PDC avec certains bugs joue sur la productivité des équipes mais de nombreux autres facteurs impactent les résultats (notamment les jours de grève et manifestations -> 19 jours entre Octobre et Décembre).

La dernière version est plus stable sur les appareils et un travail est aussi réalisé sur la stabilité entre les appareils qui n'est pas toujours égale.

Il faut également tenir compte de la lenteur des appareils et de leur manipulation par les agents ; la direction met tout en œuvre pour améliorer la situation. Mais dans tous les cas, le C-ONE seul n'explique pas toutes les baisses de performance.

Un représentant syndical confirme que le C-One se coupe de plus en plus en cours de journées au fur et à mesure des mises à jour.

b. Demande de présentation du taux de verbalisation mensuel pour les années 2017/2018 (différentiés les contrôles avec C-one)



Il apparaît une forte baisse du taux de verbalisation depuis Septembre 2017. Cela s'est déjà traduit dans la baisse du taux de fraude constatée en 2017 et le taux de fraude en 2018 n'est pas encore connu.

Concernant le nouveau C-ONE, une analyse est en cours avec le service informatique sur le taux d'indulgence des agents afin de comprendre la baisse du nombre de PV.

Le basculement de tous les agents au PV électronique pourrait se faire dans les semaines à venir.

Concernant le niveau de prime des agents lié au nombre de contrôle, il a été convenu en plénière avec les agents que l'objectif pourrait être corrigé en fonction des éléments extérieurs. Cette étude est en cours et sera présentée début d'année.

Un représentant syndical précise l'inquiétude des agents, où la lourdeur de verbalisation viendra forcément impacter la prime.

c. Demande de présentation de la consommation mensuelle de carburant pour les années 2015/2016/2017/2018

Globalement de 2014 à 2017, la consommation de gasoil (L/100km parcourus) a augmenté de 7,7% et dans le détail :

bus standards hybrides +5,7%

bus articulés hybrides +4,8%

bus standards gazole + 2,5%

bus articulés gazole +7%

Années	Tous bus confondus		
	Consommation Gasoil (L)	Nombre de Km parcourus	Moyenne (L/100 km)
2014	2 868 274	7 467 451	38
2015	2 829 688	6 945 682	41
2016	2 801 815	6 898 183	41
2017	2 835 996	6 853 790	41
2018 - à fin novembre	2 689 492	6 317 902	43

Le Président rappelle que l'entreprise recherche actuellement des bus articulés d'occasion et qu'il est envisagé de mettre en ligne sur Corol des bus hybrides le samedi.

Un membre du CE rappelle que c'est un problème pour les conducteurs de passer d'un bus Hybride à un autre véhicule plus lourd, plus difficile à conduire : les manettes sont différentes et le freinage diffère ce qui soulève des inquiétudes au niveau de la sécurité ; les services sur ces bus sont mal vécus.

Le Président répond qu'il n'y a aucun risque au niveau de la sécurité car tous les bus répondent aux normes imposées par la DREAL et les Mines.

Un membre du CE demande s'il est possible d'avoir connaissance de la quantité d'ondes émises par les circuits électriques au poste de conduite des hybrides ; les conducteurs sur ces véhicules semblent ressentir plus de fatigue. Le Président répond qu'à notre connaissance il n'y a pas d'impact cela est réglementé.

d. Demande de la position de la Direction suite aux dernières déclarations du président de la république : prime de 1000€ pour la fin d'année

Suite aux dernières annonces du Président de la République et son souhait que les « entreprises qui le peuvent » attribuent une prime exceptionnelle de fin d'année d'un montant maximal de 1000,00€ exonérée de charges sociales et d'impôt, la Direction informe qu'à ce jour elle ne prévoit pas de versement concernant ce dispositif.

Pour l'instant aucun cadre législatif ne précise les conditions d'exonération et les modalités de versement de cette prime (date de versement).

Les membres du CE des syndicats CGT et FO en font officiellement la demande.

Un autre membre du CE demande si les heures majorées seront défiscalisées, le Président indique que le dispositif sera précisé prochainement.

e. Dispositif accord seniors - situation 2018 et objectifs 2019

Des membres du CE demandent combien de salariés ont pu bénéficier du dispositif. Quels sont les objectifs pour l'année 2019.

La Direction précise qu'il y a eu 9 conducteurs qui ont bénéficié d'un détachement « senior » sur 2018 allant d'une journée à quelques mois.

De manière générale, le plan d'action de la direction a atteint ses 3 ans en novembre 2017, et même si la société n'est plus tenue par le plan d'action senior, elle a continué à détacher des seniors pour des missions ponctuelles.

Pour les années à venir, cette thématique sera à intégrer dans l'accord Qualité de Vie au Travail.

Dans cette attente, la direction poursuit son engagement précédent : l'entreprise privilégiera les détachements des salariés de 55 ans et plus, et sur la base du volontariat, pour d'éventuelles missions ou besoins ponctuels ne nécessitant pas d'embauche

f. Demande de précisions sur le processus de prise en compte des réclamations usagers

Hors Divia VéloDi et Divia Park, c'est Divia Services qui prend en charge les réclamations des usagers dans un délai de 15 jour ouvrés.

En ce qui concerne Divia VéloDi, c'est l'agence commerciale qui assure le suivi des réclamations et la Directrice Marketing et Vélos pour les cas plus complexes.

Une personne en CDD viendra prochainement en renfort au service communication et relations clients afin de définir de meilleures procédures de traitement des réclamations.

Par la suite nous allons centraliser toutes les réclamations via un outil spécifique l'outil CRM et homogénéiser leur traitement quel que soit le service Divia Mobilités concerné.

g. Différenciation pour l'attribution des places du DFCO

Des membres du CE demandent pourquoi existe-t-il une différenciation pour l'attribution des places du DFCO (tribune pour ouvriers ET les loges pour les autres).

La Direction précise que le nombre de places disponibles est de 9 au total : 5 places dans la tribune Présidentielle et 4 autres places.

Les 4 autres places sont mises à disposition des services de l'entreprise en changeant de bénéficiaires chaque fois. A cela s'ajoute les places mises à disposition en plus pour certains matches et qui sont offertes soit aux clients soit aux salariés (message sur TV Info Divia)

Un représentant syndical déplore que les 4 places ne soient pas mises à disposition de « tout » le personnel. Un tirage au sort serait plus équitable.

h. Autres questions diverses

- La Prime de fin d'année a-t-elle été versée tardivement ?

Il avait été annoncé que la prime serait versée vers le 5 décembre. L'opération a été réalisée fin novembre. Cependant les délais bancaires sont à prendre en compte.

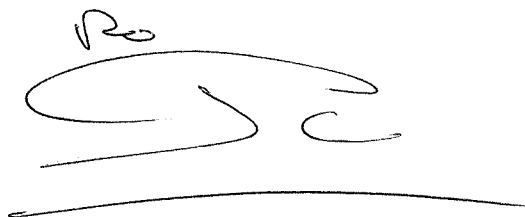
i. Date de la prochaine réunion :

La prochaine réunion du CE se tiendra le 16 janvier 2019

L'Ordre du Jour étant épuisé, la séance est levée à 12h50.

LE SECRETAIRE ADJOINT

Bernard SAUVAGET



LE PRESIDENT

Thomas FONTAINE

