

KEOLIS DIJON MOBILITES
PROCÈS-VERBAL
DE LA RÉUNION DU COMITÉ D'ENTREPRISE
DU 28 février 2018

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

Valérie LE POTTIER
Laurent CHAPUS

Directeur des Ressources Humaines
Directeur Exploitation

ETAIENT PRESENTS :

Madame Claire QUINONERO, Messieurs Eric GIANNINI, Gilles MILLERAND : Membres Titulaires C.G.T.

Messieurs Nicolas FERREIRA, Christian MIETTON : Membres Suppléants 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 Thierry BOURDIER en remplacement de monsieur François VANDENBROUCKE : Représentant Syndical CFDT au Comité d'Entreprise.

Madame Florence MERLIN : Représentant Syndical F.O. au Comité d'Entreprise.

ABSENTS EXCUSES : Mademoiselle Leila TOTO, Messieurs Philippe HONORE, François VANDENBROUCKE

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

ORDRE DU JOUR

1) Echanges et approbation du PV du CE du 15 novembre 2017

Le procès-verbal est approuvé à l'unanimité.

2) Echanges et approbation du PV du CE du 20 décembre 2017

Des échanges ont lieu concernant la question 20 portant sur les CA isolés. Cette thématique donnant lieu à une question à l'ordre du jour de cette séance du mois de février, en question 13)b., la synthèse des échanges est rédigée à cette question.

Le procès-verbal est approuvé à l'unanimité.

3) Echanges et approbation du PV du CE du 17 janvier 2018

Le procès-verbal est approuvé à l'unanimité.

4) Information de la Direction sur Keolis Digital Academy

Le Groupe Keolis met à disposition de tous les salariés un site web dédié au digital. Un keoflash a été adressé à tous les salariés de Keolis Dijon Mobilités pour les informer. L'objectif est que chaque salarié se familiarise avec le digital et ses multiples applications et quel que soit le métier. Ce site, accessible avec identifiant et mot de passe, permet de visualiser de nombreuses vidéos courtes et ludiques sur le thème du digital.

Chacun pourra passer son passeport pour aller plus loin ensuite dans la découverte du monde numérique et développer sa culture du numérique.

Un membre du CE fait remarquer qu'un passeport digital ne va pas faire oublier les difficultés au quotidien des salariés.

Le Président répond que le monde dans lequel nous vivons change beaucoup et que les évolutions technologiques ne sont pas toujours faciles à comprendre. Un outil est donc mis à disposition des salariés mais il n'y a aucune obligation de le consulter.

Un autre membre du CE préférerait que soit améliorée la communication orale dans l'entreprise avant de mettre en valeur le digital.

5) Information de la Direction sur le projet de diagnostic de la Culture Sécurité dans l'entreprise

L'accidentologie (AT) reste à un niveau élevé dans l'entreprise (7 jours/agent en 2017 alors que l'objectif était d'être inférieur à 6 jours par agent).

Pour progresser sur ce point, comme déjà évoqué en CHSCT, l'entreprise se fera aider par un cabinet spécialisé sur le sujet (DEKRA). Le principe établi par ce cabinet suite aux nombreux diagnostics qu'elle a réalisés est que l'accidentologie ne dépend pas uniquement des actions menées sur la sécurité. Le management, la communication, la confiance dans la hiérarchie, le soutien entre collègues ... etc. sont autant d'éléments qui participent au bon fonctionnement de l'entreprise et sur son niveau d'Accidents du Travail.

Après information du CE et du CHSCT (le 7 mars), l'entreprise organisera des réunions sécurité avec tous les salariés avec pour objectif principal la réponse à un questionnaire d'environ 70 questions. Ce questionnaire permettra d'évaluer l'entreprise en matière d'organisation, de management et de culture sécurité. Dekra pourra comparer nos résultats avec plus de 2000 établissements dont des entreprises de transport urbain, représentant environ 400 000 salariés dans le monde.

En complément de ce sondage, le prestataire ira sur le terrain et rencontrera des salariés des différents métiers. Le CHSCT sera vu également.

Des sessions regroupant les salariés seront mises en place afin que chacun puisse participer.

Une restitution est prévue fin mai / début juin, ce qui nous permettra ensuite d'établir le plan d'actions.

Un membre du CE fait remarquer que l'idée est louable mais qu'au sein de l'entreprise il y a déjà les instances, le CHSCT par exemple, qui rapportent les problèmes.

Le Président répond que ce prestataire viendra compléter le travail déjà accompli par l'entreprise qui n'a pas permis pour le moment d'abaisser durablement l'accidentologie.

Un membre du CE rappelle l'existence du service QSE dont le personnel possède et les connaissances et les diplômes nécessaires pour mener ce genre d'investigation d'autant plus qu'il est constitué de personnes nouvelles dans la société avec un regard extérieur et s'étonne qu'il soit nécessaire de faire appel à un prestataire extérieur.

Le Président répond que le questionnaire portera sur la sécurité mais aussi sur le management et l'organisation de l'entreprise alors que le pôle QSE est plus focalisé sur la sécurité et il rappelle que la sécurité n'est pas le seul point à observer dans l'accidentologie.

Un membre du CE fait référence au questionnaire Qualité de Vie au Travail : il risque d'y avoir des doublons.

Le Directeur confirme qu'il y aura des questions proches de celles posées dans l'enquête QVT.

Un membre du CE demande si le nombre d'accidents a baissé dans les entreprises où est intervenu DEKRA.

Le Président répond qu'il a été constaté une corrélation entre les résultats du questionnaire et le niveau d'accidents du travail.

Un membre du CE fait remarquer qu'il ne faudrait pas faire de comparaison avec des pays où les accidents du travail ne sont pas déclarés car la prise en charge sociale est différente.

Le Président indique que la comparaison se fera sur les items qualitatifs (culture sécurité, management, communication, ...) et non pas quantitatifs (taux d'accidentologie) qui peuvent être en effet très différents d'un pays à un autre.

Un membre du CE dit qu'après étude des résultats l'entreprise devra agir.

6) Projet « OnDijon » :

- **Information de la Direction**

- **Demande d'un point sur l'avancée du projet CREM**

Fin Janvier, Dijon Métropole a associé Keolis Dijon Mobilités à des réunions de travail sur le projet de PC unique (OnDijon ex projet CREM - aussi appelé smart city - ville intelligente)

Ce projet a été attribué au groupement Bouygues/Suez/EDF en septembre 2017. Le contrat a été signé début 2018 pour une mise en service du PC unique autour de mars 2019. C'est ce groupement qui mettra en place la priorité aux feux.

La Métropole réfléchit à intégrer le PC Divia au sein du futur PC unique. L'avantage évoqué par Dijon Métropole étant de mieux coordonner les actions entre PC Ville / Police et PC Divia notamment pendant les situations perturbées.

C'est nouveau : le cahier des charges du projet CREM n'incluait pas le PC Divia. Ce n'était pas prévu dans la DSP Mobilités non plus.

Une décision définitive devrait être prise avant fin mars.

Si la décision est confirmée, le PC Divia pourrait intégrer le futur PC unique à l'été 2019. Le calendrier reste à confirmer, le lieu exact également (ce sera à Dijon).

Les équipes concernées sont les régulateurs et les Agents Information Voyageurs et le chef PCC.

Un membre du CE demande si Keolis Dijon Mobilités peut intervenir dans ce projet et quelle est la position de l'entreprise.

Le Président répond qu'il y a des avantages et des inconvénients aux deux situations. Il est évidemment plus facile pour l'entreprise d'avoir le PCC au CEM mais lors de situations perturbées on constate qu'on peut manquer de réactivité par un manque de coordination avec les équipes de la ville. C'est Dijon Métropole qui reste décideur.

Un membre du CE demande si l'objectif n'est pas aussi de diminuer les effectifs.

Le Président répond que le personnel déplacé sera toujours salarié et sous la responsabilité de Keolis Dijon Mobilités. L'organisation du PC et les procédures restent sous la responsabilité du Directeur de Keolis Dijon Mobilités. Il n'est pas prévu de baisser l'effectif du PCC.

Un membre du CE demande qui assurerait la maintenance du PC s'il était déplacé.

Le Président répond qu'aujourd'hui c'est INEO.

Un membre du CE demande ce qu'advient le poste de superviseur.

Le Président répond que ce poste est bien maintenu.

Des informations complémentaires seront communiquées au CE le plus tôt possible.

7) Dans le cadre du contrat « Mobilités », comment va se gérer le système d'appel pour la plateforme multimodale Mobigo ?

La Centrale d'appels Mobigo gère les appels des clients de Divia Mobilités aujourd'hui. Le contrat arrive à échéance, un appel d'offres est lancé par la Région.

Le périmètre de l'appel d'offres, concernant Divia, est inchangé.

Un membre du CE évoque Kisio.

Le Président répond qu'il est possible que Kisio réponde à l'appel d'offres.

La question principale est celle de la qualité, en particulier si le périmètre devait s'étendre à toute la région Bourgogne Franche-Comté.

8) Demande d'un point sur l'Open Payment et les nouveaux PDC

Toutes les rames seront équipées pour le 15 mars environ.

Des tests concluants ont été menés sur l'acceptation des cartes bancaires sans contact.

La solution de contrôle des validations Open Payment est en cours de tests également. Cette solution utilise les nouveaux PDC en cours de tests finaux.

Un membre du CE attire l'attention sur le fait que les valideurs dédiés aux cartes bancaires en cours de test inscrivent « titre valide » au passage de la carte bancaire alors que le système n'est pas encore réellement en service. Les clients peuvent alors croire avoir validé alors qu'il n'en est rien.

Le Président rappelle que des stickers ont été apposés sur ces valideurs indiquant qu'ils sont en phase de test.

9) Demande d'une formation au contrôle concernant la mise en situation sur la gestion des individus voulant se soustraire au contrôle

Un travail est en cours pour trouver un prestataire et un contenu de formation qui prendrait notamment en compte ce point avec des exercices de mises en situation. Cette formation se déroulerait d'ici fin 2018.

10) Point sur les recrutements et les embauches depuis la précédente réunion

DIRECTION EXPLOITATION : sont en cours les recrutements de conducteur ainsi que Chef de bord et Superviseur PCC.

Concernant la conduite, sans pouvoir donner un nombre de recrutements, la direction informe que 100% des candidats qui réussissent sont retenus et embauchés ensuite selon les disponibilités de chacun et la possession du permis D + FCO.

Un membre de CE demande si les prérequis pour le poste de chef de bord ont été réunis par tous les candidats.

La direction répond que si ce n'est pas le cas, le (ou les) salarié(s) concerné(s) sera(ont) informé(s).

DIRECTION MAINTENANCE PATRIMONIALE: recrutements en cours d'un mainteneur Bus, d'un technicien CFA et d'un Chef d'équipe et lancement du recrutement de Gestionnaires de stocks.

Un membre du CE fait remarquer les difficultés de recrutement à la DIRECTION MAINTENANCE PATRIMONIALE et les nombreux départs.

Le Président répond que pour chaque départ il y a une explication : plusieurs départs pour raison personnelle, retourner dans la région d'origine ou vers la famille, vers d'autres projets ou promotion interne. En revanche, effectivement le recrutement sur les postes de la maintenance est toujours difficile car il porte sur des profils techniques particuliers.

DIRECTION CLIENTS ET COMMUNICATION : recrutement d'un Assistant Actions Commerciales en cours et Lancement recrutement Téléconseiller en CDD.

DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION ET PROJETS: embauche du responsable Pôle Infrastructure Opérations Sécurité en mai 2018.

11) Questions relatives aux recrutements :

a. Demande d'explications sur le nouveau processus de recrutement des superviseurs

Le premier appel à candidature portait sur un poste tant managérial que technique mais aucun candidat ne répondait à ce profil.

Le deuxième appel à candidature a été revu en supprimant l'aspect management de l'équipe de Régulateurs qui n'était pas une priorité sur le poste.

Un membre du CE est surpris de voir que la direction adapte le niveau du recrutement au niveau des candidats.

Le Président répond qu'il n'est pas question de niveau mais de contenu du poste. Deux possibilités s'offraient à la direction : relancer une recherche sur un profil différent ou recruter en externe. La direction a opté pour continuer le recrutement en interne en renforçant l'aspect technique du poste et en conservant un seul manager pour le PCC, celui en poste actuellement.

Un membre du CE fait remarquer qu'il n'est pas possible de dissocier le managérial du technique pour le poste de superviseur.

Le Président répond que le superviseur aura un rôle de coordination.

b. Sélections et recrutements au tram :

- **Par qui et comment sont gérés les tests SNCF et les résultats ? Les demandes faites de retour par les agents ont-elles toutes été honorées ?**

- **Est-ce que les explications précises ont été données à ceux qui n'ont pas été retenus ?**

Les évaluations des aptitudes à la conduite du tramway sont réalisées par des consultants en recrutement de la SNCF. Les bilans d'évaluation sont transmis à posteriori au Service RH. Les derniers bilans ayant été transmis récemment, certains candidats n'avaient pas pu bénéficier de leur retour d'information.

Un autre membre du CE dit que ce retard de plus de 3 mois est inadmissible.

La direction a fait part de son mécontentement sur ces retards à la SNCF. Il faut toutefois noter qu'il n'y avait pas eu de problème lors des précédentes évaluations.

Chaque candidat peut bénéficier, sur sa demande, d'un retour d'information détaillé concernant sa candidature ou de la Responsable du développement RH et en présence de son responsable.

Un membre du CE exprime son étonnement sur les résultats négatifs obtenus par certains candidats.

Le Président répond que Keolis Dijon Mobilités n'a pas de regard sur la nature des retours.

12) Questions relatives aux embauches et effectifs :

a. Demande du nombre de départs en retraite prévus cette année

Les départs potentiels suivants sont prévus en 2018 : 16 conducteurs, 1 Responsable de Groupe, 1 AVSR, 1 magasinier, 1 membre de l'encadrement de la Direction Maintenance Patrimoniale ainsi qu'un agent de vente pourront faire valoir leur droit à leur retraite en 2018.

Ils n'ont pas encore confirmé leur situation.

b. Demande d'un point sur les embauches de conducteurs réalisées et prévues

5 conducteurs ont été embauchés au mois de janvier 2018.

La prochaine embauche est programmée pour le mois d'avril avec les candidats qui seront retenus dans le processus de recrutement en cours et qui sont mobilisables de suite. Il faudrait 6 personnes.

La prévision sur l'année est de 15 conducteurs.

Un membre du CE s'étonne que ne soient prévues que 15 embauches de conducteurs alors que 16 sont susceptibles de partir en retraite.

Le président répond qu'il s'agit de prévisions en lien avec le besoin calculé par les Méthodes.

c. Demande du nombre d'embauches au global actualisé

Le nombre d'embauches global fait sur une année est difficile à prévoir. Il dépend des départs en retraite, des autres types de cessation de contrat non prévisibles (démission par exemple), des réflexions qui peuvent être menées en termes d'organisation de l'entreprise et du temps nécessaire au recrutement.

d. Perspectives pour les années N+1 et N+2

Ce point relève des orientations stratégiques qui seront présentées en CE du mois de mars ou avril.

e. Alerte sur les effectifs à la Direction Maintenance Patrimoniale

Ce pôle doit faire face à de nombreux départs. Les recrutements sont en cours sur des postes spécifiques où les candidats répondant aux pré-requis sont peu nombreux.

Un membre du CE fait remarquer une grosse problématique à l'atelier : de nombreux bus ne sont pas réparés, les roues ne sont plus changées, 1 magasinier sur 3... La direction n'est pas en capacité de dynamiser les équipes. Le manque d'effectif (8 personnes selon lui) pose un problème sur l'ensemble du personnel en agissant sur les conditions de travail et le moral.

Il ajoute qu'auparavant, le personnel recruté, même s'il n'avait pas toutes les compétences requises, était formé sur place, certes cela demandait du temps et de l'investissement alors qu'aujourd'hui, pour lui, la direction ne recherche que le candidat répondant parfaitement aux attentes et donc plus difficile à trouver.

Plusieurs membres du CE s'accordent à dire qu'il faut peut-être revoir le niveau de recrutement et privilégier l'apprentissage sur place plutôt que chercher la personne au profil.

Le Président répond tout d'abord qu'il compte 7 salariés manquants et que chacun avait une raison personnelle pour partir, comme énoncé précédemment. Il ajoute qu'il est normal d'avoir une exigence sur le niveau de recrutement afin de ne pas faire de mauvais choix dont il est difficile ensuite de se défaire.

Un membre du CE fait remarquer qu'un intérimaire dont le contrat se terminait aurait pu être recruté mais que, déçu, il n'a pas voulu postuler.

Le Président répond que certains intérimaires souhaitent le rester pour des raisons qui leur sont propres, souvent financières.

f. L'entreprise compte-t-elle remplacer les AVSR manquant dans l'effectif ?

Dans un premier temps il faut finaliser le recrutement des chefs de bord. Une réflexion sera menée ensuite sur le recrutement des AVSR. Certains conducteurs détachés souhaiteront peut-être intégrer définitivement le service. L'objectif est bien d'avoir le bon nombre d'AVSR.

g. PCC : demande que l'effectif nominal soit atteint tous les jours du lundi au dimanche pour que le service fonctionne normalement et pour une gestion équitable des CA

La direction n'a pas connaissance de traitement inéquitable de Congés Annuels. Aucun refus n'a été émis récemment et le service vient de bénéficier du retour d'un régulateur en Temps partiel thérapeutique.

13) Questions relatives aux CA :

a. Les agents du service Information Voyageurs souhaiteraient pouvoir prendre 3 semaines consécutives de congés en été

Les agents qui en ont déjà fait la demande, ont été satisfaits (1 en 2017 ; 3 en 2016) dans la mesure de la compatibilité avec le planning du service.

b. Pose de CA isolés pour la conduite : Précision sur la mise en place d'un essai annuel sur 2018

Un membre du CE redit qu'il estime la durée du test sur 3 mois comme insuffisante comme il l'a fait remarquer lors du CE du mois de décembre et qu'il faudrait tester sur 12 mois.

Le Président relit le PV du mois de décembre portant sur cette question. Il rappelle que la Direction a donné son accord pour cet essai et reconnaît que la période de démarrage n'était pas la plus opportune. Pour le moment, le planning n'a pas eu de demande. La période test est prolongée sur 3 mois Mars/Avril/Mai qui est une période plus attractive. Un retour sera fait au CE en mai.

14) Quelles sont en détail les critères d'attribution des palmes de la sécurité routière

La période étudiée porte sur les 5 années antérieures à la remise des palmes. Les critères retenus sont :

- Aucun à 2 accidents non responsables maxi
- Non-prise en compte des conducteurs ayant totalisé 6 mois ou plus d'absence à la conduite quelle que soit la raison ce qui représente 10 % sur les 5 ans

Les conducteurs répondant aux critères de sélection sont récompensés en fonction de l'échelle suivante, tous les 5, 7, 10, 13, 17 et 20 ans.

Le niveau de palme s'effectue sur le nombre d'années de conduite ou de kilomètres sans accident corporel responsable et sans retrait de permis.

Un membre du CE demande comment sont prises en compte les heures syndicales et le roulage en Tram.

La direction répond que les heures syndicales sont considérées en non conduite et qu'à la remise des dernières Palmes en janvier 2018, la très grande majorité des récipiendaires étaient des conducteurs Bus+Tram.

La Direction informe que compte tenu de l'évolution de l'entreprise, il est nécessaire de revoir certains critères, simplifier sans doute le dispositif et pour qu'il soit plus représentatif.

15) Demande d'explications sur les procédures de demande d'acomptes

La Direction reprend l'explication donnée en CE de décembre :

Avec la mise en place d'un nouveau fonctionnement pour la comptabilité à compter du 1^{er} janvier 2018, le service RH ne pourra plus émettre de chèques ce qui va dans le sens d'une meilleure efficacité.

Tout paiement d'acompte nécessitera de respecter certaines règles : le service RH réunira les demandes et lancera l'émission des acomptes une fois par semaine auprès du CSP comptabilité le mercredi.

Les acomptes seront réalisés par virement sur le compte du salarié déclaré dans la paie et non plus par chèque.

Toutes les demandes reçues jusqu'au mardi soir feront l'objet de l'émission d'un virement par le CSP le jeudi et ce chaque semaine (sauf la dernière du mois puisque c'est le paiement du salaire).

Après quelques semaines de fonctionnement, les salariés sont plutôt satisfaits sur le fait que ce soit un virement et non pas un chèque qu'il faut aller remettre en banque.

16) Demande d'un point sur la spécificité du 1/10ème sur l'ensemble des fiches de paie

Il s'agit d'un sujet qu'il n'est pas simple d'expliquer. Comme chaque année, l'entreprise applique les dispositions légales en la matière c'est-à-dire comparaison de deux méthodes d'indemnisations des congés payés :

- Celle pratiquée tout au long de l'année : Le maintien de salaire qui prévoit que l'indemnité de Congé Payé est égale à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler : (salaire de base + ancienneté)

- Celle régularisée en janvier N+1 : La règle du 10^{ème} Congé Payé qui prévoit que l'indemnité de Congé Payé est égale à 1/10e de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence (salaire de base + ancienneté + éléments variables hors primes périodiques mais déduction des absences)

Le plus favorable doit s'appliquer. Si le salarié a touché plus avec la méthode du maintien, il ne se passe rien et au contraire s'il a touché moins, il lui est versé le delta sous la forme du 10ème Congé Payé.

Généralement les salariés qui ont touché beaucoup d'éléments variables ont du complément 10^{ème} mais dans certaines situations ils peuvent ne pas avoir de complément 10^{ème} ou avoir un 10^{ème} CP plus faible que les années précédentes malgré le fait qu'ils aient touché beaucoup d'éléments variables sur la période :

- S'ils ont eu des absences sur cette même période cela réduit le delta à reverser (exemple : +200 € prime de dimanche mais -200€ absence grève/maladie alors le bénéfice des éléments variables est nul).

- S'ils ont eu une augmentation de salaire (coefficient, ancienneté) quand ils ont pris les Congés Payés (ou juste avant) cela peut réduire le delta (exemple : Un salarié qui a acquis ses Congés Payés au coefficient 200 mais lors de sa prise de Congés Payés est au coefficient 210 a forcément une valorisation des Congés Payés plus favorable avec la méthode du maintien donc il n'y a pas de régularisation au titre du 10^{ème}).

Il y a beaucoup d'éléments qui influent et ce n'est pas une prime acquise.

Les membres du CE demandent s'il est possible de faire apparaître la ligne sur le bulletin de salaire simplifié même si le résultat est à 0 afin que chacun constate que le calcul a bien été fait pour son cas.

Après vérification, la direction répond que ce n'est pas prévu dans le cadre du bulletin simplifié.

17) Information de la Direction sur l'information des salariés concernant la dénonciation de l'accord et des avenants relatifs à la prévoyance

Suite à la dénonciation faite auprès des Délégués Syndicaux concernant l'accord local Keolis Dijon Mobilités qui n'est plus conforme et de ses avenants, une note d'information sera diffusée avec les bulletins de salaire de février afin d'informer l'ensemble des salariés.

L'ouverture d'une négociation sur le sujet aura lieu cette année.

18) Demande d'un nouveau Code du Travail pour toutes les organisations syndicales

Un Code du Travail sera fourni à chaque organisation syndicale.

19) Demande d'un point sur les assurances des véhicules de service et leurs prestations en cas de sinistre corporel en interne ?

Un membre du CE explique que la question porte sur le cas d'un véhicule conduit par un salarié qui transporte d'autres salariés et souhaite savoir si l'assureur ferait une compensation du salaire perdu en cas d'accident et d'arrêt de travail.

Le Président, n'ayant pas compris la question dans ce sens, se renseigne et reviendra vers les membres du CE.

20) Demande de pouvoir passer en prélèvement à la source (ligne supplémentaire en dehors de toutes cotisations) pour les salariés souhaitant souscrire aux chèques vacances 2019 (prélèvements pendant 6 mois en 2018 d'un montant de 20€/mois)

Les membres du bureau du CE expliquent que cela offrirait une facilité au salarié qui n'aurait plus à remplir plusieurs chèques et au CE qui n'aurait plus divers mode de paiement à gérer. Il suffirait d'établir un fichier que le CE transmettrait à la Paie.

Keolis Dijon Mobilités n'a pas la main sur les rubriques du plan de paie et cette rubrique n'existe pas. La direction doit voir ce qui est techniquement possible et sans que cela ne prenne trop de temps aux personnes en charge de la paie.

21) Demande de document comptable « activités sociales » annuel 2017 pour l'expert-comptable

Le Trésorier du CE indique avoir besoin, pour la comptable, d'un autre document que celui transmis pour l'instant par la Direction. Il fournira le document établi l'an passé à la Direction des Ressources Humaines qui n'était pas en charge de cet état auparavant afin de pouvoir préparer celui de l'année 2017.

22) Point sur les modalités de gestion de la subvention de fonctionnement du CE

Suite à une réunion avec le Secrétaire, le trésorier du CE ainsi que le cabinet comptable le 31 janvier dernier, de nouvelles dispositions ont été prises concernant la gestion de la subvention de fonctionnement du CE :

Désormais l'entreprise versera au CE la subvention tous les trimestres à trimestre échu.

Tous les trimestres, seront facturées les heures de détachement pour les permanences et autres activités relevant du 0,2%.

Les points réguliers entre le secrétaire du CE et le chargé de paie devront être poursuivis.

Nouveautés :

- La valorisation des heures de détachement se fera au taux horaire réel de chaque élu et pas selon un taux moyen comme c'était le cas jusqu'ici.
- A revoir et discuter : la valorisation en temps de la partie secrétariat.
- Décompter aussi les fournitures de bureau pris en charge par l'entreprise et les affranchissements

Le Trésorier répond qu'il y a de moins en moins de fournitures et qu'il n'y a plus d'affranchissement.

23) Officialisation de la signature des chèques d'un élu par le Président

Les documents bancaires concernant l'aval officiel du Président pour que F. GERVILLIERS, élu suppléant mais qui assure les permanences du CE comme les titulaires puisse signer les chèques seront transmis par la banque pour signature.

24) Où en est le partenariat du CE avec la journée prévue lors du bus d'argent ?

La première réunion au eu lieu le 26/02/2018. La date du 27 Mai 2018 a été actée pour l'événement.

La réunion a été très constructive. Les huit clubs sont associés ainsi que l'amicale des conducteurs et l'amicale des retraités. Des partenaires ont déjà été contactés pour des animations.

La prochaine réunion de préparation est prévue le 13/03/2018 en élargissant à la sureté et à la maintenance.

25) Véhicules 9 places du CE :

- **Décision et vote concernant les modalités de location et les tarifs du camion 9 places**

- **Passer au vote le prix de la location du véhicule 9 places**

Le secrétaire du CE déclare que les membres du CE n'ont pas pu se mettre d'accord sur le tarif des locations du nouveaux véhicules 9 places. Il demande donc au Président de participer au vote. Deux propositions sont faites :

- 1^{ère} option : 10€ par ½ journée - 20€ par journée - 0.10cts au km - forfait 160€ pour 8 jours
- 2^{ème} option : 15€ par ½ journée - 30€ par journée - 0.10cts au km - forfait 200€ pour 8 jours

Le trésorier défendant la première option présente au Président un calcul détaillé fait sur la base d'une moyenne des revenus des 5 camions utilisés.

Le secrétaire adjoint quant à lui propose d'appliquer la seconde option sur un an et après bilan, de maintenir ou diminuer le tarif.

Le Président est d'avis de proposer un tarif plus élevé cette année et de le réduire l'an prochain si c'est possible plutôt que l'inverse souvent moins bien perçu par les utilisateurs.

Il est donc procédé au vote :

1^{ère} option : 3 voix POUR 2^{ème} option : 4 voix POUR

C'est donc la formule « 15€ par ½ journée - 30€ par journée - 0.10cts au km - forfait 200€ pour 8 jours » qui est retenue pour la première année. Un bilan sera fait pour définir le tarif 2019.

26) Questions relevant de la négociation collective :

a. **Demande que les heures supplémentaires à 25 % qui sont payées puissent être aussi récupérées à la même majoration**

Cette question relève des NAO.

b. **Services Réserves : demande que les 5 minutes de temps de caisse soit systématiquement rajoutés à ces services**

Ce point relève aussi de la négociation car la disposition est prévue dans l'accord 99/01 - annexe 10.

27) Questions relevant des DP :

a. Panne des DAT le 9/02 : malgré l'intégration du service EC dans le service Exploitation, malgré un nouveau Directeur de service, qui est censé faire le lien entre exploitation et pôle fraude ?

Un membre du CE complète la question en disant qu'il ne comprend pas pourquoi le PCC ne communique pas l'information sur des DAT défaillants et surtout lorsque les AVSR contrôlent dans le secteur. Ils sont mis en porte-à-faux vis-à-vis de la clientèle.

La Direction explique que la panne remonte par informatique dans un logiciel global contenant des centaines d'informations. Un cas particulier n'est pas détectable immédiatement par le PCC.

La direction convient que le PCC doit diffuser l'information dès qu'il en a connaissance. En revanche, si les AVSR sont alertés par les clients, ils doivent eux-mêmes en demander confirmation au PCC.

b. Quel est le nombre d'heures supplémentaires payées ou récupérées à la maintenance bus d'une part et tram d'autre part ?

Il y a eu pour la maintenance en 2017 en heures majorées payées :

- 210.04 heures majorées à 25% (mini : 0h / maxi : 28h / moyenne 3.13h)
- 92 heures majorées à 75% (mini : 0h / maxi 24h / moyenne 1.37h)

Un membre du CE a constaté que les pratiques ne seraient pas les mêmes dans le traitement des heures supplémentaires (ou majorées) selon les équipes bus et tram.

La direction répond que la règle est la même pour toutes les équipes de la DMP mais les pratiques des agents sont différentes en fonction des équipes.

c. Pourquoi pour la prime AVSR, l'objectif des voyageurs contrôlés n'a pas été atteint sachant que fin novembre, le responsable a communiqué l'inverse ?

La direction précise que c'est l'objectif du mois qui avait été atteint avant la fin du mois mais pas l'objectif Annuel. Par ailleurs, les chiffres sont affichés en salle AVSR.

L'objectif collectif annuel est presque atteint : 624 000 voyageurs contrôlés pour 650 000 prévus et les AVSR ont bénéficié d'une prime significative.

d. Pourquoi refuser aux salariés du roulement R5 d'échanger à leur demande des services dépassant 7h30 de TTE ?

La moyenne horaire de ce roulement est de 6h50 et la dérogation de pouvoir aller jusqu'à 7h30 est déjà très large.

Le principe du R5 est de travailler moins d'heures par jour sur plus de jours, 5 jours en l'occurrence. Il n'est pas possible de dépasser la moyenne horaire et il n'existe pas de service de courte durée de l'ordre de 6h20 permettant de compenser un service à 7h30.

e. Demande que les salariés de la Maintenance Patrimoniale puissent récupérer la ½ heure du service « rentrée » dans les mêmes conditions que les conducteurs

Les membres du CE expliquent que les salariés de la maintenance perçoivent des heures majorées à 25% mais qu'ils ne peuvent pas récupérer ces mêmes heures à 25%.

La Direction répond qu'il n'existe pas à la Direction Exploitation de situations qui seraient comparables au cas cité par les membres du CE. Les règles à appliquer ne sont donc pas forcément les mêmes.

f. Pourquoi avoir changé le taux de rémunération du service de rentrée atelier sans en avoir averti le CE ?

Cette question relève des Délégués du Personnel. Toutefois, rien n'a été modifié concernant la rémunération du service de rentrée.

28) Questions relevant du CHSCT :

a. PCC : demande d'un meilleur équilibre entre les groupes, notamment le samedi

Effectivement 2 agents en temps partiel thérapeutique travaillent dans le même groupe. Malgré tout il n'est jamais demandé de travailler sur repos mais il est possible que le service de certains agents soit modifié.

La nomination du superviseur apportera des changements dans les roulements des régulateurs.

b. Quelles mesures concrètes pour la sécurité au quotidien à l'agence commerciale

Comme cela a pu être évoqué, il sera fait recours aux médiateurs du PIMMS quand nécessaire et notamment en périodes de forte affluence. De plus, une affichette est en cours de préparation qui serait posée devant les postes de travail rappelant aux clients la nécessaire courtoisie et la présence de vidéosurveillance.

Un membre du CE rappelle que c'est l'endroit où les clients peuvent faire part de leur mécontentement et il regrette qu'il n'existe pas de moyen de protection.

Le Président répond qu'il n'y a pas que des clients mécontents à l'agence. Les clients se rendent à l'agence pour plein d'autres raisons.

Selon un membre du CE, la direction refuse la présence d'un vigile pour ne pas ternir l'image de la société mais les agents ont peur.

Le Président répond que la situation est bien prise en compte puisqu'il est fait appel aux PIMMS.

c. Demande d'une étude de groupe à 46% en 4 vacations de 4h à 4h30/jour

Il a déjà été répondu à cette question en CE du mois de novembre. La question concerne le CHSCT et/ou le groupe de travail sur les conditions de travail.

La direction explique que les cas existants sont des salariés qui pour des raisons médicales ne peuvent pas travailler plus.

Un membre du CE répond que ce temps de travail pourrait intéresser bien des salariés qui pour des raisons personnelles accepteraient une baisse de salaire pour plus de temps libre dans leur vie privée et cite des exemples tels que s'occuper de personnes de sa famille notamment parents et devenir « aidant » par nécessité également. Il précise qu'en plus, cela pourrait apporter au bon fonctionnement de l'entreprise en répondant à des besoins d'exploitation.

Le Président conclut en disant que l'entreprise gère actuellement des situations individuelles mais ne souhaite pas officialiser ce roulement. Cette suggestion pourra être abordée dans le cadre des discussions en vue d'un accord QVT dont la négociation sera ouverte au cours de l'année 2018.

d. Aménagement de la gare dans le cadre de Prioribus : quelles ont été les démarches engagées depuis la remarque sur le stationnement des vélos et aménagement passage bus à Vincenot

Concernant la saturation de la Vélo Station de la Gare : des stickers seront apposés sur les roues des vélos pour rechercher ceux qui n'ont pas roulés sur une période de 15 jours. Une affiche sera apposée dans le local qui rappellera la règle à suivre et l'opération menée.

Les vélos détectés seront ramenés au CEM et stockés durant deux mois ; s'ils ne sont pas réclamés, ils seront vendus ou remis à des associations.

Pour le dépose minute au bout du passage Vincenot, des travaux seront menés durant l'été 2018 avec notamment ajout d'un encorbellement en bordure du jardin public pour le passage des piétons et transformation du trottoir en chaussée.

e. Nouvelle demande d'étude d'une véritable salle de repos, sans téléviseur à l'intérieur

Les membres du CE proposent une cloison mobile.

Le Président étudiera cette possibilité.

f. Recueil des faits au pôle Fraude : pourquoi certains ne sont pas faits ou sont faits par le responsable du pôle et sans le service QSE

Un membre du CE évoque un cas en particulier où le salarié se trouvait seul face à trois hiérarchiques et où la présence de l'élu lui-même a été refusée.

La Direction répond que dans le cas cité il ne s'agissait pas d'un recueil des faits mais d'un entretien managérial.

Le Président ajoute que, dans la démarche de procéder à plus d'entretiens managériaux, c'est actuellement une période transitoire et que le responsable du pôle était présent dans le but d'introduire le sujet.

Le Président confirme par ailleurs la nécessité de présence du service QSE lors des recueils des faits.

29) Date du prochain CE

Le prochain CE aura lieu le mercredi 28 mars.

30) Questions diverses

- Le conteneur à cartons du CE n'est jamais vidé car il n'est pas « pucé ».

La direction fait le nécessaire. Le container n'était pas relevé par le service de collecte car il n'était pas adapté au système de lavage des camions de collecte. Il a désormais été remplacé par un container conforme aux exigences du collecteur.

- Congés Annuels Isolés : est-il possible de poser un congé au-delà d'un mois ?

La direction répond que ce n'est pas possible.

Un membre du CE argumente en disant que plus on prévoit loin, plus il est facile de remplacer un salarié.

La direction répond que l'outil ne gère pas les cas au-delà d'un mois. Les conducteurs gèrent en général leurs besoins par échanges entre eux.

Un membre du CE est d'accord mais souhaiterait pouvoir passer par le planning.

- Service AVB service 89, le fascicule et intranet ne sont pas en phase.

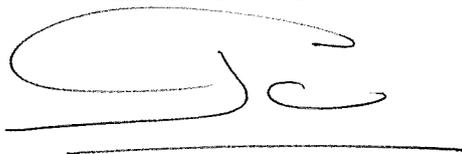
Ce point sera vu.

- INFORMATION DE LA DIRECTION :

Les relevés de décisions, accords de fin de conflit ou de fin de préavis de grève, signés et faisant suite à des alarmes sociales déposées en 2017, vont être adressés par mail aux délégués syndicaux.

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

LE SECRETAIRE



ERIC GIANNINI

LE PRESIDENT



Laurent VERSHELDE

