

KEOLIS DIJON MOBILITES

PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION DU COMITÉ D'ENTREPRISE DU 20 Juin 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, Membre Titulaire C.G.T.
Mademoiselle Leila TOTO, Monsieur 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 Marc MICAELLI : Représentant Syndical CFDT au Comité d'Entreprise.
Madame Florence MERLIN : Représentant Syndical F.O. au Comité d'Entreprise.

ABSENTS EXCUSES : Messieurs MILLERAND Gilles, GIANNINI Eric, FERREIRA Nicolas.

AUTRE PERSONNE PRÉSENTE : Johanna GENEVOIS, Assistante Ressources Humaines.

ORDRE DU JOUR

Avant d'entamer l'ordre du jour de la réunion, le Président mentionne que le Secrétaire étant absent, le secrétaire adjoint prend le rôle de Secrétaire pour cette séance.

1) Approbation du PV du CE du 28 Mars 2018.

Les membres du CE n'ont pas de remarque à formuler. Le PV est approuvé à l'unanimité.

2) Transmission des PV des CE des 3 et 23 Mai 2018.

Les Procès-Verbaux seront transmis prochainement.

3) Information de la Direction sur le prélèvement à la Source (« PAS »).

Le Directeur des Ressources Humaines présente un Powerpoint sur le Prélèvement à la Source et indique qu'un courrier explicatif sera envoyé aux salariés avec la fiche de paie du mois de Juin. Le document présenté en séance sera joint au PV.

Il y aura plusieurs grandes étapes durant l'année 2018 et début 2019 :

- Avril à Mai 2018 : Campagne déclarative,
- Mai à Septembre 2018 : Choix du type de taux,
- Octobre à Décembre 2018 : Transmission du taux du 16 au 25 du mois,
- Janvier 2019 : Prélèvement à la source sur les revenus salariaux.

Le salaire net sera directement diminué de l'impôt prélevé à la source.

Exemple : si un collaborateur a un salaire net imposable de 2 000€ et un taux de prélèvement de 7%, le montant mensuel de l'impôt prélevé sera de 140€.

L'entreprise prélèvera l'impôt sur la base du taux qui aura été transmis par l'administration fiscale. Si des modifications sont à effectuer, les salariés doivent directement s'adresser au centre des impôts.

Le processus de déclaration de ses revenus ne change pas, il faudra toujours effectuer sa déclaration des revenus au Printemps.

Chaque partie prenante a un rôle à respecter :

- Le centre des impôts : Il calcule et transmet chaque mois le taux à l'entreprise. Il est le seul à connaître la situation fiscale de chaque salarié.
- Le salarié : Déclare ses revenus tous les ans. Il choisit son type de taux de prélèvement.
- L'employeur : Il calcule et collecte l'impôt sur le salaire. L'employeur ne peut pas modifier le taux. Il ne connaît pas la situation fiscale du salarié.

Il existe trois types de taux :

- Taux du foyer : Taux par défaut, identique pour chaque membre du foyer.
- Taux individualisé : Taux au prorata des revenus qui permet de prendre en compte les différences de revenus au sein du couple.
- Taux non personnalisé : Absence de transmission du taux à l'employeur. Le taux sera celui d'un célibataire sans enfant.

Présentation du barème pour le taux non personnalisé :

Base Mensuelle de prélèvement	Taux
Inférieur ou égale à 1367€	0%
De 1368€ à 1419€	0.50%
De 1420€ à 1510€	1.50%
De 1511€ à 1613€	2.50%
De 1614€ à 1723€	3.50%
De 1 724€ à 1 815€	4.50%
De 1 816€ à 1 936€	6%
De 1 937€ à 2 511€	7.50%
De 2 512€ à 2 725€	9%
De 2 726€ à 2 988€	10.50%
De 2 989 à 3 363€	12%
De 3 364€ à 3 925€	14%

Etc. ... Grille complète en page 6 du document joint au PV.

Exemple :

Un conducteur en CDI, célibataire. Salaire net de 1 200€ par mois. Bénéficie d'un 13^{ème} mois.
Revenus annuel à déclarer : 1 200€ * 13 mois = 15 600€

- Si le salarié choisit le taux personnalisé, il ne va pas payer d'impôt,
- Si le salarié choisit le taux non personnalisé, alors il va payer 180€. Cette avance d'impôt sera régularisée l'année suivante par l'administration fiscale.

Un membre du CE évoque le fait que l'employeur par l'intermédiaire du taux communiqué pourra deviner le montant des impôts et des revenus.

Le Directeur des Ressources Humaines répond que les informations resteront au sein du pôle Administration du Personnel et seulement auprès des personnes en charge de la paie ou de sa vérification. Ces derniers connaissent déjà les salaires des salariés, compte-tenu de leurs missions. Elle souligne que les salariés peuvent choisir de ne pas communiquer le taux à l'employeur mais que cette méthode entraîne d'autres contraintes pour le salarié.

Un représentant syndical au CE demande à ce que les différents choix en matière de taux de prélèvement soit clairement expliqués dans le courrier envoyé aux salariés.

Le Directeur des Ressources Humaines répond que le projet de lettre va être relu avec attention sur ce point et sera modifié et développé si nécessaire.

Le Président précise que lors de la Keo'Life Week les salariés avaient la possibilité de s'informer sur le sujet lors des ateliers RH.

4) Demandes relatives au futur prélèvement à la source.

- **Anticiper le paiement des heures majorées du roulement RE avec la paye de Décembre pour les favoriser avec la mise en place du prélèvement de l'impôt à la source.**

La Direction explique que l'anticipation du paiement des heures majorées du roulement RE avant la fin de l'année n'est pas possible car la période de prise en compte est de Janvier à Décembre.

- **Favoriser les salariés qui partent en retraite en leur versant un acompte avant le 31 décembre.**

Les personnes qui partent à la retraite au 31/12/2018 ne seront pas sur le dispositif du prélèvement à la source qui est mis en place à partir de Janvier 2019. Donc, même si le salarié perçoit son chèque en Janvier, la fiche de paie sera de Décembre 2018.

5) La part patronale sur les IJ a-t-elle été changée ?

Le Directeur des Ressources Humaines répond qu'il n'y a pas de part patronale sur les IJSS.

Un membre du CE indique que des salariés ont remarqué qu'il y avait une différence entre les sommes versées à l'entreprise par la CPAM et les sommes réellement touchées par les salariés.

La Direction répond que ces différences concernent essentiellement les salariés arrêtés pour accident du travail ou maladie professionnelle. Le décalage est lié à un problème de paramétrage des paies. Durant les prochaines semaines, le problème va être étudié afin de pouvoir apporter une réponse sur le sujet.

6) L'accord sur la prévoyance dénoncé est-il toujours respecté ?

L'accord prévoyance est toujours d'actualité. L'ouverture à la négociation comme le prévoit la loi suite à la dénonciation, est programmée le Jeudi 30 Aout après-midi. Le bilan de l'année 2017 et le démarrage de la négociation se feront donc à ce moment-là.

7) Demande d'application de la note de service du 23 Avril 2015 et application de la loi du 16 Avril 2008 relative au fractionnement de la journée de solidarité.

Suite aux précisions des membres du CE, la Direction répond que les personnels de l'agence commerciale n'ont pas de RTT, ils viennent sur un jour de repos à hauteur de 7 heures comme prévoit la note de direction sur la Journée de Solidarité.

Le fractionnement est une possibilité légale, elle est prévue dans les dispositions particulières, et est mise en place sur demande du salarié et si l'organisation le permet. Dans le cas de l'agence commerciale, le fractionnement n'est pas une solution car l'organisation des horaires de travail est compliquée.

Un représentant syndical au CE pense que c'est à l'employeur de rendre possible ce fractionnement.

Le Directeur des Ressources Humaines explique que c'est l'employeur qui organise le travail.

Le Président ajoute qu'il est compliqué de modifier les plannings car il faut prendre en compte les diversités d'activités dans l'agence en fonction des différents jours et horaires.

Le membre du CE répond que ce fractionnement amène des heures en plus donc il n'y aura pas de personnel en moins pendant les fortes périodes d'activité.

Le Président précise que sur certains horaires, du personnel en plus n'est pas nécessaire.

Un membre du CE pense qu'il serait intéressant de voir comment faire pour mettre en place ce fractionnement au sein de l'agence.

8) Demande de la position de Keolis Dijon Mobilités sur les FLRS qui ne sont pas appliquées pour les salariés en TPT

La Direction répond que les TPT sont gérés de la manière suivante : les salariés concernés ne travaillent que les jours où ils doivent travailler et à hauteur du temps que le médecin du travail a indiqué. Ils ne bénéficient pas des dispositions sur les FLRS puisqu'ils sont en période maladie.

9) Dispositif Keolis Ethic Line

a. Information de la Direction sur la procédure d'alerte professionnelle de Keolis

Présentation d'un PowerPoint par le Directeur des Ressources Humaines. Il est précisé que ce dernier sera transmis par mail en vue d'une consultation à la prochaine réunion CE. Il sera aussi joint en annexe au PV.

L'objectif de ce nouveau système d'alerte professionnelle, mis en place par la Loi du 19 Décembre 2016 est de permettre le signalement de certains faits tels que les crimes, délits, violations, menaces ou préjudices graves pour l'intérêt général au sein de l'entreprise.

En conséquence : nécessité de mettre en place une procédure de recueil des signalements et une définition du statut pour les lanceurs d'alerte (personne qui signale le crime, délit, violation ou la menace), dans l'entreprise. Cette procédure doit être mise en place par les entreprises. Aussi, Keolis SA a travaillé sur un dispositif d'alerte professionnelle qui sera commun à tout le groupe.

Différents faits peuvent être signalés :

- Crime et délit,
- Violation grave et manifeste d'un engagement international, d'une loi ou d'un règlement,
- Une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général,
- Une conduite ou une situation contraire au code de conduite pour la prévention de la corruption.

Les personnes pouvant signaler ces faits, sont les membres du personnel de l'entité et les collaborateurs extérieurs et occasionnels de l'entité (stagiaire, intérimaire, consultants). Ces personnes doivent avoir personnellement connaissance des faits allégués.

Le collaborateur qui fait un signalement doit utiliser le dispositif d'alerte mis en place au sein de l'entreprise avant de saisir les tribunaux ou de rendre l'information publique. En utilisant le dispositif d'alerte, le collaborateur bénéficie du régime de protection des lanceurs d'alerte.

En cas de danger grave et imminent ou de risques de dommages irréversibles, le signalement peut être porté directement à la connaissance de l'organisme compétent ou du public.

Processus de signalement au sein du groupe Keolis en plusieurs étapes:

- Signalement : par mail, courrier, ou formulaire,
- Réception du signalement,
- Accusé de réception à l'auteur du signalement,
- Vérification que le signalement entre bien dans le champ de la procédure,
- Traitement de l'alerte,
- Etablissement d'un rapport confidentiel + éventuelle restitution orale,
- Mise en œuvre le cas échéant de mesure correctrice.

Voici la composition du Comité Keolis Ethic Line ainsi que leurs périmètres de gestion des alertes :

- Déontologue : Discriminations, harcèlement moral au travail
- Directrice Juridique du Groupe, DRH Groupe, Directeur de l'audit interne :
 - Dysfonctionnement comptables et financier
 - Fraude interne et externe
 - Emplois fictifs
 - Dysfonctionnements relatifs au traitement de données à caractère personnel
 - Intrusion, accès à des données protégées
 - Santé, hygiène et sécurité au travail
 - Protection de l'environnement et des populations
- Cabinet extérieur : Corruption, trafic d'influence, pratiques anticoncurrentielles et harcèlement sexuel.

La procédure a plusieurs garanties :

- Stricte confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement, de la personne mise en cause et des éléments transmis par l'auteur.

- Une personne faisant obstacle à un signalement peut être punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000€ d'amende.
- La procédure doit prévenir les alertes abusives, sachant qu'une amende civile pouvant aller jusqu'à 30 000€ est encourue en cas de diffamation

Protection du lanceur d'alerte :

- Protection civile du lanceur d'alerte dans le cadre professionnel contre toute sanction disciplinaire ou mesure discriminatoire fondée sur l'alerte émise,
- Exonération de responsabilité pénale dès lors que la divulgation d'un secret protégé par la loi est faite par le lanceur d'alerte, dans le respect des procédures de signalement et proportionnée et nécessaire aux intérêts en cause.

Un représentant syndical au CE évoque la situation des femmes qui, globalement, pour 25% d'entre elles ont déjà subi du harcèlement ou des violences à caractère sexiste. On peut aussi appliquer ce pourcentage aux salariées. Le Comité Keolis Ethic Line aura-t-il le temps de traiter tous les dossiers qui lui seront remontés ?

La DRH explique que c'est la loi qui demande aux entreprises de mettre des choses en place et que cela ne concerne que des cas graves et donc rares.

Un membre du CE répond qu'une femme sur quatre a subi un harcèlement dans le cadre de son travail, il ne pense pas que quelqu'un d'un groupe extérieur à l'entreprise puisse comprendre ce genre de dysfonctionnement.

Le Président intervient en expliquant que si le cas arrive à Dijon, la personne concernée sera protégée, l'affaire restera confidentielle. Nous verrons dans le futur comment cela se passera.

Le membre du CE s'interroge sur un harcèlement sexuel avec un client.

Le Président répond que dans ce cas, cela est du pénal, Keolis Ethic Line n'est pas concerné.

Le membre du CE rebondit sur le fait que les victimes ne sont pas accompagnées et qu'il sera difficile pour les victimes de parler de ces problèmes à quelqu'un qui est extérieur à l'entreprise.

Le Président explique que si la victime n'en parle pas, l'entreprise ne peut pas être au courant et donc impossibilité de l'aider dans ce cas de figure.

Un membre du CE pense que les salariés ne parlent pas toujours de leurs problèmes, car ils ont peur que cela ne reste pas confidentiel et peur du jugement.

Le Président explique qu'ils vont préciser le processus à suivre en cas de problème et vers qui le salarié doit se tourner afin d'instaurer un système de confiance.

Un représentant syndical au CE précise aussi qu'il est compliqué pour le lanceur d'alerte d'en parler car cette personne n'est pas protégée.

Le Président répond que cela vient d'être présenté, cela ne sera pas le cas. Il explique que si le déontologue reçoit un lanceur d'alerte, il va appeler le Directeur, mais en aucun cas, nous ne saurons le nom de la personne. Une fois de plus, cela est confidentiel.

b. Le dispositif Keolis ETHIC LINE sera-t-il mis en place à Keolis Dijon Mobilités

La réponse a été donnée au point ci-dessus.

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

Au niveau de la Direction Exploitation, plusieurs recrutements sont en cours : Responsable de Groupe, Technicien Méthodes et Conducteurs (plus les intérimaires pour l'été 2018).

Pour la Direction Maintenance Patrimoniale, plusieurs recrutements sont finalisés :

- Pour les deux postes de Gestionnaire de stocks : la prise de poste est prévue le 1^{er} Juillet 2018 pour la personne actuellement présente en intérim. La deuxième personne prendra ses fonctions au 1^{er} Septembre 2018.
- Le Mainteneur Bus a démarré le 4 Juin 2018, il était précédemment en intérim.

- Le Mainteneur Voie Ferrée démarre le 25 Juin 2018.

Pour les postes de Technicien CFA et Mainteneurs Tramway, les recrutements sont toujours en cours.

Concernant l'Agence Commerciale, un recrutement en CDD pour l'été est en cours.

La campagne d'alternance est toujours en cours, sachant que certains postes sont déjà pourvus.

Un membre du CE explique que les engagements ne sont pas tenus en matière de recrutement, car les offres sont déjà diffusées en externe puis en interne. Il souhaiterait que les offres soient diffusées en externe et en interne en même temps.

Le Président explique que dans ce cas de figure, ce sont des offres qui sont très anticipées. Elles sont diffusées en externe en premier car le processus pour le recueil de candidatures est plus long qu'en interne.

Un membre du CE aimerait aussi sur les offres même en externe préciser que les candidatures internes sont acceptées.

Le Président répond qu'il n'est pas nécessaire de notifier cela car les salariés peuvent déjà postuler sur les différentes offres, notamment via le site Divia.

Un membre du CE est mécontent car certaines offres sont diffusées en externe mais pas en interne.

Le Président explique que, sur certains postes à pourvoir, les profils sont très particuliers car une certaine qualification avec de l'expérience est attendue. Ce sont donc des profils qui n'existent pas au sein de l'entreprise.

Un membre du CE demande combien d'intérimaires vont être missionnés pour l'été ?

La DRH répond 12 intérimaires.

Le même membre du CE demande le nombre d'embauches.

La DRH répond qu'un nouveau processus de recrutement vient de démarrer et que 49 personnes étaient présentes à la réunion d'information qui initie le processus. Ce processus est en vue d'une embauche à la rentrée, pour les candidats qui seront détenteurs du permis D+FIMO.

Le membre du CE s'inquiète de leurs disponibilités de suite.

La DRH répond qu'effectivement, il ne sera pas possible d'embaucher à la rentrée tous les candidats retenus et qu'il n'est pas possible à ce stade d'être plus précis.

Le Président annonce l'arrivée au 1^{er} Septembre du nouveau Directeur des Ressources Humaines. Elle travaille actuellement chez Keolis Lyon. Elle commencera à être présente de temps en temps en Juillet mais sa prise de poste officielle est Septembre 2018.

11) Combien de salariés de Keolis Dijon Mobilités ont participé à la « Keolis Digital Academy » (Première et deuxième sessions)

La Direction informe que 179 passeports numériques ont été obtenus par les salariés de Keolis Dijon Mobilités soit environ 25% des salariés.

Un membre du CE souhaite connaître le nombre de passeports obtenus lors de la Keolife Week.

Le Président répond entre 20 et 25 personnes durant la Keo'Life Week.

12) Keo'Life Week : Combien de salariés de Keolis Dijon Mobilités ont participé à cette semaine et quelle est la répartition des salariés sur les différents type de sujets ?

Environ 70 salariés ont été accueillis au cours des Ateliers RH. Le prélèvement à la source est le sujet qui a suscité le plus d'intérêt.

27 salariés ont participé à l'animation du vendredi et samedi sur l'opération de prévention sécurité autour du tram.

Un représentant syndical au CE fait remarquer qu'il n'y avait pas beaucoup de seniors pour participer à l'animation autour du rhino.

Un autre membre du CE précise qu'il a été demandé aux RG de solliciter les conducteurs ; beaucoup voulaient participer mais au dernier moment on leur a demandé de conduire. Il trouve que ce n'est pas correct dans la démarche.

Le Président répond qu'il est d'accord que plusieurs étaient intéressés mais malheureusement il est compliqué, encore plus en ce moment, de détacher des conducteurs.

13) Projet On'Dijon

a. Information de la direction

Le lieu où seraient implantés les futurs PCC a été validé il y a une dizaine de jours par Dijon Métropole. Ce sera le site Teletech, anciennement AMORA qui est situé Quai Nicolas Rollin. Cela n'a pas été validé de suite, afin de voir si le projet était réalisable. L'information a été communiquée aux salariés concernés soit le PCC et les AIV.

Un membre du CE demande ce qui pourrait empêcher le projet d'aboutir.

Le Président répond les coûts car l'intégration du PC Divia n'était pas incluse dans le cahier des charges

Un représentant syndical au CE demande une cloison amovible entre le PC Ville et le PC Divia, qui serait ouverte en cas de situation de crise.

Un membre du CE indique que la demande a déjà été faite auprès du responsable PCC.

b. Comment sera géré le déplacement du PCC à la rentrée 2019 chez « Teletech » ?

La Direction répond qu'une présentation a été faite à de l'ensemble des équipes impactées par cette hypothèse de changement. Pour le moment, aucun scénario n'a été acté pour ce changement. Il reste pas mal de sujets techniques à solutionner et le calendrier est encore prévisionnel. Il ne pourra être acté que fin 2018.

Des groupes de travail seront mis en place à l'automne auprès des équipes concernées pour travailler sur cette évolution. Pour le moment, au PCC, un cahier est à disposition pour que chaque régulateur pose ses questions.

Un membre du CE demande ce qu'il en sera de l'organisation de DiviaServices. Car actuellement, il existe une alternance entre les missions de téléconseiller à Divia Services et d'AIV au PCC.

Le Président explique que prévoir une alternance dans la même journée ne paraît plus possible à l'avenir et la responsable ne pourra pas être aux deux endroits en même temps. Des réunions seront organisées à l'automne avec le personnel de Divia Services.

Un membre du CE demande ce que va devenir par la suite l'espace qui sera libéré par le PCC ?

Le Président répond qu'il faudra garder sans doute une partie de l'espace pour un PC de secours mais le devenir de l'espace qui sera libéré n'a pas encore été réfléchi.

14) Mise en place organisation générale rentrée 2018 : qu'en est-il pour l'exploitation ?

Aucune incidence du PCC unique sur l'organisation de la rentrée 2018. Nous souhaitons mettre en place les superviseurs en Septembre 2018.

15) Est-ce que le dispositif KDM-Police peut être amélioré dans le cadre des contrôles de contrevenants mineurs ?

Un représentant syndical au CE, sur la base d'un exemple vécu par des AVSR, demande que faire en cas de mineur sans papier d'identité sur lui et que la Police n'a pas voulu prendre en charge. Car après discussion avec les agents de police, les procédures Keolis Dijon Mobilités ne sont pas les mêmes que celles de la police.

Il complète en disant qu'avec les mineurs, les AVSR n'ont pas d'autre choix que d'appeler la Police.

Le Directeur Exploitation répond que c'est un vrai sujet et qu'en effet, nous avons un certain nombre de sujets à traiter avec les services d'ordre afin d'améliorer l'efficacité de notre collaboration. Un nouveau DDSP vient d'arriver et de ce fait, il va falloir recréer des contacts au sein de la police afin de remettre les procédures en place, pour pouvoir travailler ensemble sur ce genre de problème. Nous souhaitons les rencontrer rapidement afin d'évoquer aussi les problèmes aux Tanneries.

Le Président explique aussi que l'on observe aussi une dérive sur les manifestations. En principe le tram ne doit pas être bloqué ou perturbé. Il y a eu plusieurs dysfonctionnements depuis quelques mois ; cette situation sera aussi abordée avec le nouveau DDSP.

16) Demande d'information sur les mises à jour des nouvelles versions du logiciel de vérification C-One

Des mises à jour ont été faites la semaine dernière. Les retours sont plutôt positifs, tests probants. Les tests vont se poursuivre et on espère pouvoir donner un calendrier de déploiement prochainement.

17) Demande à ce que les RD soient gérés de la même façon pour tous les roulements y compris les annualisés.

Les RE sont des agents qui sont annualisés et n'ont pas de RD sur les Samedis car ils travaillent déjà 8 Samedis sur 12. S'ils font un échange avec quelqu'un qui avait un RD ce n'est plus un RD.

18) Demande d'ouverture de négociation pour la mise en place du CSE

Le président informe les membres du CE que la négociation sur le CSE sera ouverte à la rentrée. La première réunion est prévue le mercredi 12 Septembre matin.

Un représentant syndical au CE pense que la réunion devrait avoir lieu plus tôt.

Un autre membre du CE précise qu'il va falloir prévoir plusieurs réunions à ce sujet car c'est un sujet lourd avec de nombreuses discussions à prévoir et il y a l'échéance des mandats en cours.

Le Président ne pense pas qu'il va falloir de nombreuses réunions car le cadre du CSE est clair.

Un membre du CE pense qu'il serait intéressant de faire une réunion en Juillet afin que tout le monde puisse y réfléchir pendant les vacances et faire le point à la rentrée.

Le Président entend les demandes et répond qu'il reviendra vers les délégués syndicaux et va voir s'il est possible de démarrer la négociation plus tôt que le 12 septembre.

19) Demande que la règle de majoration à 25% du temps de récupération sur sollicitation de l'employeur s'applique à l'ensemble de l'entreprise et notamment aux salariés des services techniques.

La Direction répond que les dispositions prévues dans l'accord concernent les agents ayant un compte PFR.

Un représentant syndical au CE explique que cela s'applique pour lui, qu'il ne parle pas des NAO et revient sur les 30 minutes supplémentaires de la maintenance.

Le Président répond que la question n'avait pas été comprise ainsi et que la Direction ne peut y répondre en séance.

20) Les sous-traitants sont-ils soumis aux normes, notamment la norme ISO 14001 applicable à KDM ?

Le Président répond que c'est bien le cas.

Ce point est précisé dans les contrats avec les sous-traitants et aussi lors de l'établissement des plans de prévention. De plus, les salariés qui travaillent régulièrement sur le site sont formés et recyclés une fois par an par le service DSDD.

Un représentant syndical au CE demande comment nous pouvons vérifier si toutes les normes sont respectées.

Le Président répond que des revues de contrat sont réalisées annuellement avec les sous-traitants et rappelle que nous sommes audités tous les ans pour vérification de notre respect de la certification.

Le membre du CE demande si l'activité fourrière sera aussi certifiée ISO 14001.

Le Président répond qu'il n'est pas prévu d'étendre la certification aux nouvelles activités pour le moment.

21) Questions ne relevant pas du Comité d'Entreprise

- **Demande d'un retour d'expérience de la visite du congrès européen de la mobilité du 12 et 13 Juin 2018 Porte de Versailles**

Le Président indique ne pas comprendre cette question.

Un représentant syndical au CE répond qu'il y a eu plein d'articles qui ont traité de Divia à l'occasion de ce congrès.

Le Président explique que Keolis Dijon Mobilités était présente à 2 titres :

- Le Bus d'Or : le conducteur qui a participé au Bus d'Or a terminé 29^{ème} sur 60 participants. L'entreprise sera à nouveau participante dans deux ans et organisera au préalable un Bus d'argent en interne pour sélectionner le conducteur qui représentera l'entreprise.
- L'Open Payment a été mis en valeur sur le salon et des échanges ont eu lieu sur le sujet avec des journalistes et d'autres personnes intéressées. La proposition de la mise en œuvre de l'Open Payment plait beaucoup dans les appels d'offres.

Ce même représentant explique que le contrôle voyageurs avec le système de l'Open Payment ne fonctionne pas.

Le Président répond que cela va marcher, les derniers tests effectués sont bons.

Un autre membre du CE mentionne que Keolis Dijon Mobilités est précurseur de toutes les mobilités et est souvent « testeur » de nouveautés. Ce n'est pas toujours facile pour les équipes.

- **Est-ce que la salariée de Keolis SA travaillant sur l'appel d'offre de Nancy dans un bureau au premier étage à l'Atelier, est recensée dans le registre des effectifs de l'entreprise ?**

La salariée de Keolis SA qui travaille dans les locaux de la maintenance n'est pas recensée dans les effectifs Keolis Dijon Mobilités puisqu'elle est salariée de Keolis SA.

Un représentant syndical au CE demande si cette situation va durer longtemps.

Le Président répond que sa mission en cours se termine le 31 Juillet et qu'une prochaine mission lui est proposée liée à Prioribus. C'est en cours de discussion. Il s'agit de faire un suivi de la priorité aux feux dans le cadre du démarrage du dispositif et en lien avec le CREM. En réponse à une question d'un membre du CE, le Président répond que oui, elle a bien des compétences et une expérience en matière de gestion de feux.

22) Date du prochain CE

Le prochain CE se tiendra le Mercredi 11 Juillet à 9h.

23) Questions diverses

- **Un membre du CE demande des informations sur la médaille du travail.**

Le Directeur des Ressources Humaines explique que chez Keolis Dijon Mobilités nous parlons de médaille des Chemins de Fer.

Un membre du CE répond qu'il n'est pas d'accord sur les réponses données par le service Ressources Humaines au sujet des arrêts maladies. Pour lui, nous ne prenons pas les arrêts maladies pour calculer l'ancienneté. De plus, il voudrait qu'on lui présente la loi où on stipule cette information mais personne n'a été capable de lui montrer.

La DRH va se renseigner auprès de son équipe afin d'avoir toutes les informations nécessaires.

- **Salle Debrosses**

Un membre du CE signale qu'un local est disponible non loin de la Salle Debrosses, suite au déménagement d'une agence de travail temporaire.

Le Président demande s'il est possible d'avoir l'adresse exacte pour en savoir plus et notifie que l'entreprise continue à travailler sur le sujet avec le bailleur.

Un membre du CE remercie le Président pour le prêt du groupe électrogène et la présence du Directeur de la Maintenance Patrimoniale au concours de pêche.

L'Ordre du Jour étant épuisé, la séance est levée à 11h10.

**POUR LE SECRETAIRE,
LE SECRETAIRE ADJOINT**

Bernard SAUVAGET



LE PRESIDENT

Laurent VERSCHELDE



