

**KEOLIS DIJON MOBILITÉS**  
**PROCÈS-VERBAL**  
**DE LA RÉUNION DU COMITÉ D'ENTREPRISE**  
**DU 19 septembre 2018**

---

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

Agnès GRANGIER  
Laurent CHAPUS

Directrice des Ressources Humaines  
Directeur Exploitation

**ETAIENT PRESENTS :**

Madame Claire QUINONERO, Messieurs Eric GIANNINI, 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 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 Nicolas FERREIRA, Frédéric GERVILLIERS, Philippe HONORE, Bernard SAUVAGET, François VANDENBROUCKE

**AUTRE PERSONNE PRÉSENTE :** Madame Josiane CHEVIGNY, Assistante Ressources Humaines - Monsieur Philippe DUTHU, Responsable de Groupe pour prise de notes pour le syndicat FO

## ORDRE DU JOUR

En préambule, le Président présente Madame Agnès GRANGIER qui a pris ses fonctions de Directrice des Ressources Humaines le 1<sup>er</sup> septembre 2018 succédant à Madame Valérie LE POTTIER désormais Directrice de la sûreté et du projet d'entreprise.

Ensuite, le Représentant Syndical CGT au Comité d'entreprise procède à la lecture d'une motion concernant la situation de dangerosité vécue au quotidien sur le réseau bus et tram par la présence d'un individu qui circule sur le réseau et agresse et notamment le personnel de Divia.

Il ajoute que cet individu est incontrôlable et demande ce que la direction de Keolis Dijon Mobilités compte faire pour protéger son personnel et la clientèle. Il est demandé que la Direction rencontre les services de sécurité de l'état.

Le Président répond que deux réunions constructives ont déjà eu lieu avec les équipes de la nouvelle Direction de la Sécurité Publique de Dijon. Une concertation aura également lieu avec le Procureur de la République.

Un retour sur ces actions sera fait aux instances représentatives du personnel de Keolis Dijon Mobilités.

La motion est annexée au présent Procès-Verbal.

### **1) Approbation du PV de la séance du 3 mai 2018**

Aucune remarque n'est formulée, le procès-verbal est approuvé à l'unanimité.

### **2) Transmission des PV des CE des 23 mai, 20 juin et 11 juillet 2018**

Ces procès-verbaux seront transmis prochainement.

### **3) Information de la Direction relative au déploiement de Kapp'Appro**

Pour rappel, le principe majeur est de passer d'une organisation par validation des factures à une organisation par validation des commandes. Si la facture est conforme à la commande enregistrée, le système déclenche automatiquement le paiement. Le contrôle des factures se faisant par un organisme central (CSP).

L'évolution se fait en plusieurs étapes : depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2017 les factures de nos fournisseurs sont dématérialisées et depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, les missions comptables (virements, flux Kyriba, saisie d'éléments dans l'outil Qualiact, écritures comptables...) sont assurées par les équipes du CSP de Lyon.

Les fournisseurs saisissent leurs factures directement dans notre système par le biais d'un lien.

Un membre du CE fait remarquer que de nombreux fournisseurs rencontrent des problèmes de paiement.

Le Président répond que chaque fournisseur doit effectivement être référencé dans le système et que cela se fait progressivement ce qui peut générer des délais de paiement.

Ce membre du CE ajoute que le personnel du service travaille actuellement en condition de stress, entre les fournisseurs mécontents et la direction.

Le Président répond que la mise en place d'un nouveau processus demande toujours une période d'adaptation. Il précise également que tous les services de l'entreprise seront formés à la validation des commandes.

Un membre du CE évoque le retard qui peut être apporté à l'achat par ce nouveau processus.

Le Président répond que le seul problème qui apparaît aujourd'hui est celui du retard de paiement des factures.

Un membre du CE demande quand le système fonctionnera correctement.

Le Président estime qu'après un an d'utilisation tous les fournisseurs devraient être référencés dans le système et les problèmes résolus.

Un membre du CE fait remarquer qu'au regard des retards de paiement actuels (factures de plus de 3 mois pas encore payées) les petits fournisseurs ne souhaiteront peut-être plus travailler avec Keolis Dijon Mobilités.

#### **4) Information de la Direction relative au déploiement du code de bonne conduite et projet de modification du règlement intérieur**

Le code de bonne conduite est remis en séance en vue de la consultation du Comité d'Entreprise en octobre 2018 sur le projet de modification du règlement intérieur incluant un article relatif au respect de ce code de conduite.

Suite à la publication du 19/12/2016 - loi sapin II-, le code de conduite pour la prévention de la corruption doit être décliné dans l'ensemble des filiales qui composent le groupe KEOLIS, dont KEOLIS DIJON MOBILITÉS.

Le code de conduite, diffusé en séance aux membres du CE, définit et illustre les différents types de comportements à proscrire comme étant susceptibles de caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence.

Il se compose de 3 parties :

- Le contexte (présentation du cadre légal et réglementaire et des termes employés) pages 6 à 9,
- Les principaux comportements à proscrire ou à suivre en fonction des contextes ou des situations à risques : Relations avec les pouvoirs publics, Relations avec les clients publics et privés, Relations avec les partenaires commerciaux, Cadeaux et invitations, Paiements de facilitation, Dons-mécénats et sponsoring, Conflits d'intérêts.
- Les précautions à prendre dans le cadre de la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme.

Il s'agit aujourd'hui d'une première réunion d'information concernant le déploiement du code de conduite pour la prévention de la corruption, lequel impliquera ensuite une modification du règlement intérieur comme le prévoit la loi du 19/12/2016 « est intégré au règlement intérieur de l'entreprise.... ».

A ce titre, suite à l'information transmise ce jour, l'avis du CE sera recueilli en réunion d'octobre sur le projet de modification du règlement intérieur de l'entreprise où un avenant sera établi intégrant un article relatif au respect de ce code de conduite.

#### *Article X : Respect du Code de conduite pour la prévention de la corruption*

*L'ensemble des salariés de l'entreprise s'engage à respecter le code de prévention pour la corruption annexé au présent Règlement intérieur.*

*Tout acte contraire aux prescriptions du Code est passible de sanction.*

Cet avenant sera applicable après consultation des instances, la même démarche est également initiée auprès du CHSCT.

Les membres du CE soulèvent quelques interrogations :

- N'y a-t-il pas conflit d'intérêt lorsqu'une personne employée au service communication de Dijon Métropole travaille pour Keolis Dijon Mobilités à la rédaction d'article pour le journal Tout Divia ?

Le Président répond que cette personne a été sollicitée pour la qualité de son écriture ; elle est d'ailleurs sollicitée également par d'autres demandeurs. Par ailleurs, dans la tâche qui lui est confiée, aucune décision n'est à prendre donc il n'y a pas conflit d'intérêt.

- Le code de conduite remis ce jour est-il confidentiel ?

La direction répond qu'il sera remis à tous les salariés en poste et lors de l'embauche.

- Les places en loge lors des matches DFCO sont-ils des cadeaux ? Quelle est la règle de distribution de ces places ?

Le Président répond qu'un contrat de partenariat a été signé entre DFCO et Keolis SA dont la nature se traduit par de l'affichage (bandeau lumineux) et des places pour des spectateurs.

Keolis Dijon Mobilités met en jeu ces places sur les réseaux sociaux pour en faire bénéficier les clients. On peut également les proposer à des partenaires, fournisseurs ou associations dijonnaises ainsi qu'aux différents services de l'entreprise.

Un membre du CE fait remarquer que ce sont toujours les mêmes services qui en bénéficient et souhaite que les conducteurs soient également destinataires des places en loge.

Le Président répond qu'il ne gère pas à son niveau l'utilisation des places au stade.

- Est-il possible à la direction de transmettre les textes dans leur intégralité ?

La direction fera le nécessaire.

- Sera-t-il possible d'amender ce document ?

Le Président répond par la négative car il s'agit d'un document Groupe, applicable dans toutes les filiales et rappelle que la consultation portera sur le projet de modification du Règlement Intérieur et non sur le contenu du code de conduite.

- Un membre du CE conteste le fait d'annexer des règles Keoliennes au Règlement Intérieur de Keolis Dijon Mobilités.

Le Président rappelle que Dijon fait partie du Groupe Keolis et, qu'afin de respecter la loi, le Groupe Keolis a rédigé ce document. Il s'agit de règles générales qui ne traitent pas du cas particulier de chaque réseau. Si les remarques portent sur la déclinaison de certains partenariats de Keolis Dijon Mobilités, cela ne relève pas de ce document.

- Si l'exploitant du réseau change ce document n'est plus valable : Le Président répond que le document restera bien valable en attendant une nouvelle déclinaison par le nouveau délégué.

- Au titre du CE, il sera contraignant de mener une enquête sur chaque fournisseur.

Le Président répond qu'il faudra essentiellement s'assurer qu'il respecte lui-même les règles du même code.

Un membre du CE revient sur le dispositif d'alerte professionnelle et demande si l'interlocuteur a été défini au sein de la société.

Le Président répond que la personne a bien été définie. Cependant, comme elle quittera prochainement l'entreprise, une autre personne sera alors désignée.

## 5) Informations de la Direction et questions relatives à la prévoyance :

### a. Information sur les résultats 2017

Présentation résultats prévoyance 2017 réalisée en séance par le président, lequel fait un rappel des taux de cotisation : Tranche A : 1.21% et Tranche B : 1.29%.

L'accord de Prévoyance a pris en charge le déficit de l'année 2015 et la situation s'est rétablie en 2016. En 2017, le résultat est déficitaire mais reste à un niveau acceptable qui ne nécessite pas de renégociation des taux.

### b. Dans le cadre du projet d'évolution des dispositions de l'accord prévoyance : information préalable à consultation du CE concernant le projet d'évolution de participation du CE au financement de la prévoyance

L'accord d'entreprise dispose d'une répartition des cotisations Entreprise, CE, salarié.

Aussi compte tenu du projet d'accord d'entreprise ayant fait l'objet d'une première réunion fin août avec les Organisations Syndicales suite à la dénonciation engagée en novembre dernier; la Direction sollicite aujourd'hui les membres du CE sur la prochaine répartition des cotisations entre les trois parties au regard de la suppression du dispositif interne Keolis Dijon Mobilités pour lequel un dispositif de branche est venu se superposer le 01/01/17.

La direction propose de répartir le gain de 0.35% conduite, représentant environ 67000 euros en 2017, actuellement 100% à la charge de l'entreprise au profit de la réduction des cotisations CE et/ou cotisations salariales.

Propositions possibles :

- répartir ce gain 50% en déduction de la cotisation CE et 50 % déduction cotisation salarié.
- En faire bénéficier le gain totalement en faveur des salariés

Le Président demande aux membres du CE de donner leur avis sur ces propositions ou d'en formuler d'autres lors de la prochaine réunion du CE, en octobre 2018.

Un membre du CE fait remarquer que la direction a regroupé plusieurs sujets dans l'accord et donc qu'en signant l'accord les organisations syndicales donnent leur approbation sur tous les thèmes alors que ce n'est pas leur souhait.

### c. Pourquoi la direction signale que c'est le CE qui décide de la répartition sur la prévoyance, alors que c'est un accord d'entreprise ?

Un accord d'entreprise (protocole 2002/06) et ses avenants répartissent la cotisation du salarié entre la part salariale et la participation du CE.

D'où la nécessité de consulter le CE sur son choix de faire évoluer ou non sa part de financement.

### d. Demande d'explications sur le taux prévoyance à 0.88% (fiche de paie). Nous devrions avoir 0.57. (Changement 1er janvier 2017) ou est-ce la part du CE qui ne devrait pas nous être imputée ?

Le taux de prévoyance de 0.88% taux salarial présent sur les lignes « Complémentaire Incapacité Invalidité Décès T1/TA et T2/TB » correspond au cumul de deux cotisations dans le cadre du bulletin simplifié, à savoir :

- 0.53% part salariale liée au régime KEOLIS DIJON MOBILITÉS
- 0.35% part salariale du régime conventionnel

Sur cette même ligne, au 1er janvier 2017, apparaissait une cotisation à 0.72% taux patronal qui correspond au cumul de :

- 0.37% de participation du CE au régime KEOLIS DIJON MOBILITÉS
- 0.35% part patronale du régime conventionnel.

A ce jour, sur cette même ligne, est également comptabilisée dans la part employeur la cotisation du régime substitutif IPRIAC spécifique à KEOLIS DIJON MOBILITÉS d'un montant de 0.35%.

Un membre du CE demande à la direction d'adresser une explication de ces pourcentages à tous les salariés.

C'est ce qui sera repris dans le cadre du PV CE, les informations ayant été communiquées lors des évolutions.

Bulletin 01/2017

	taux cotisation salariale				taux cotisation non salariale			
Complémentaire Incapacité Invalidité Décès T1/TA et T2/TB	0,88%	dont	0,53%	Régime spécifique KDM	0,72%	dont	0,37%	participation CE au financement du régime KDM
			0,35%	Régime conventionnel			0,35%	participation patronale régime conventionnel

en complément

0,31% participation patronale régime spé prév KDM

Bulletin 07/2018

	taux cotisation salariale - INCHANGE				taux cotisation non salariale			
Complémentaire Incapacité Invalidité Décès T1/TA et T2/TB	0,88%	dont	0,53%	Régime spécifique KDM	1,07%	dont	0,37%	participation CE au financement du régime KDM
			0,35%	Régime conventionnel			0,35%	participation patronale régime conventionnel
							0,35%	participation patronale régime conventionnel IRPIAC

en complément

0,31% participation patronale régime spé prév KDM

## 6) Marche de l'entreprise :

### a. Demande de date de l'ouverture du parking Monge et combien de salariés seront affecté sur ce parking ?

La fin des travaux est prévue courant décembre. Il n'y a pas de personnel dédié à ce site, seule la salle de pause sera accessible aux conducteurs/AVSR et management, comme la salle Debrosses.

Le fonctionnement du parking n'est pas encore complètement défini avec la Métropole et la date de mise en service n'est pas encore fixée. Les salariés, personnel d'EFFIA, ne seront pas présents en permanence sur le parking. Le poste central du parking Darcy pourra intervenir à distance selon les problèmes.

Un avenant au contrat de DSP sera réalisé pour intégrer ce 10<sup>ème</sup> parking.

Un membre du CE demande si des places de parking seront réservées pour les relèves de conducteurs.

Le Président répond que tout dépendra du nombre de relèves qui s'effectueront à Monge.

Un membre du CE alerte dès aujourd'hui Le Président sur le risque de glissade dans les escaliers (béton/fer)

Le Président prend note de la remarque.

**b. A qui sont destinés les 13 abonnements de parkings Effia pour KEOLIS DIJON MOBILITÉS ?**

15 places sont réservées au parking Darcy et destinées au service exploitation (notamment pour les relèves ou les responsables de groupe ponctuellement). Un rééquilibrage entre les parkings Darcy et Monge pourra se faire en fonction du nombre de relèves sur chaque site.

**c. Problématique des paiements par téléphone pour le stationnement, les usagers qui ont payé sont tout de même verbalisés : de nouveaux dossiers compliqués à gérer pour les salariés de l'agence commerciale.**

Il n'y a pas de verbalisation pour les personnes qui ont payé leur stationnement par téléphone sauf s'il est insuffisamment payé ou que le client s'est trompé de zone.

Un membre du CE évoque une certaine défaillance du système et demande le nombre de réclamations formulées par les clients.

Le direction a recensé une dizaine de réclamations par mois pour environ 500 clients par jour.

Un membre du CE fait remarquer que l'installation de l'Algeco près de l'agence commerciale a été bénéfique au trafic de rentrée mais estime que le niveau de sécurité était moyen.

Le Président répond qu'un médiateur était présent.

Un membre du CE demande si le parking Condorcet est toujours accessible aux conducteurs.

Le Président répond que les places du parking Darcy sont de nouveau disponibles et qu'il n'y aura plus de places réservées au parking Condorcet qui a été utilisé pendant la fermeture du parking Darcy.

**d. Demande de la création d'une centrale d'appels spécifique au sujet du stationnement. Cela permettra une meilleure information à destination des usagers concernés**

Le Président ne retient pas cette proposition car il existe déjà une centrale d'appels pour le réseau Divia. En effet, la centrale d'appels « MOBIGO » existante a pour objet de répondre à toutes les sollicitations DIVIA : transport urbain, vélo et stationnement.

Pour information, un nouveau contrat a été signé suite à un appel d'offre (marché de la Région) : précédemment cityway (filiale transdev) assurait la gestion de Mobigo et depuis le 01/08/18 c'est KISIO, une filiale KEOLIS.

Le numéro affiché est celui de Mobigo mais si l'interlocuteur ne peut renseigner correctement, il transfère la communication à DiviaService.

**e. Nouveau dispositif pour le concert de rentrée : pourquoi une nouvelle fois le CE n'a pas été informé ? Et retour d'expérience sur le dispositif du concert de rentrée ?**

Le Président fait remarquer qu'il n'y a pas eu un réel nouveau dispositif mais juste une amplitude horaires plus importante à la demande de la police et la déviation des lignes du jeudi soir jusqu'au samedi soir, pour un concert le vendredi soir.

Comme les années précédentes les services ont été transmis au CHSCT et la modification du nombre de jours de déviation n'a été connue que fin juillet.

Apparemment, il n'y a pas eu de difficulté particulière et la présence terrain a permis de bien informer les clients.

Un membre du CE déplore le stress généré par la demande faite aux conducteurs de paramétrer le système INEO pour émettre une musique particulière dans le bus, ce stress s'ajoutant à celui des modifications d'itinéraires, et de plus avec une mauvaise préparation à la procédure.

Le Président répond qu'un seul conducteur a été concerné par cette procédure décidée pour compléter le visuel du bus aux couleurs du concert de rentrée. Effectivement la procédure était compliquée.

Cette décision a été prise en dernière minute c'est pourquoi le CE n'a pas pu être prévenu.

Un membre du CE rappelle que cette demande a généré du stress et que pour cette raison le CE aurait dû être prévenu. Il demande également si le conducteur touchera une prime pour cela.

**f. Demande d'un bilan de l'exploitation de la City électrique : matériel, km, fréquentation**

La fréquentation a augmenté d'environ 30% par rapport à 2017; il est dénombré environ 1800 voyageurs/jour.

Un membre du CE demande si le réseau des navettes électriques fait l'objet d'un contrat avec la Métropole.

Le Président répond qu'effectivement, cette activité fait partie du contrat de DSP.

Le membre du CE ajoute qu'au vu des dysfonctionnements le contrat n'est pas respecté.

Le Président répond qu'il y a eu récemment un problème de matériel roulant immobilisé et un problème de borne de rechargement.

Un membre du CE demande si les conducteurs de la navette sont bilingues comme cela avait été demandé.

Le Président confirme que cela fait partie des attentes exprimées mais qu'il n'a pas vérifié ce point qui n'était pas le plus important.

**g. Demande du résultat de l'enquête suite à l'accident mortel de Chevigny**

L'accident s'est produit à Quetigny et non Chevigny. Il a eu lieu entre une navette de substitution du tram et une moto. La navette était conduite par un conducteur intérimaire qui dit ne pas avoir vu la moto arriver avant d'entamer son tourne à gauche. De très longues traces de freinage de la moto ont été laissées sur la chaussée ce qui laisse supposer une vitesse excessive. La société d'intérim a suspendu le contrat de travail du conducteur.



L'enquête de police est en cours. Elle se révèle compliquée car il n'y a ni vidéo, ni témoin car aucun client ne se trouvait dans le bus.

Ce conducteur a le soutien de Keolis Dijon Mobilité et de son employeur habituel.

Un membre du CE a vu une photo de l'accident en illustration de sujets de la sécurité routière.

## 7) Questions relatives au pôle fraude :

### a. Demande de présentation des projets CAPPEAC, NUDGE et AUDIT au service AVSR

NUDGE : il s'agit d'une campagne d'information visant à modifier le comportement des fraudeurs - campagne de lutte contre la fraude - un chercheur sur Dijon a conçu des messages qui sont en cours de validation. Ces messages seront diffusés sur le tronc commun aux stations tram par affiches et sur les écrans

CAPPEAC : Pour faire suite aux divers échanges avec les IRP (CHSCT principalement) au sujet des conflits, agressions avec les usagers du réseau et le besoin de prise en charge des AVSR et de la gestion de la frustration. Le Président fera appel à un prestataire « CAPPEAC » qui est une structure regroupant de nombreux professionnels ayant des compétences de psychologues. L'objectif étant de pouvoir échanger en groupe afin d'extérioriser (gérer la frustration), de comprendre et de pouvoir gérer ces conflits. Il est question d'Analyse de la pratique professionnelle.

Un membre du CE regrette que tous les AVSR n'aient pas pu participer à la réunion mise en place par la direction. Auparavant, il y avait une réunion avec toute l'équipe.

Sur le fond du sujet, le Président précise qu'il ne s'agit pas d'une formation mais d'un groupe de paroles et l'intérêt est le travail collectif qui est complémentaire aux entretiens individuels avec le psychologue. Le G.A.P. sera repris également.

Le Président informe que si le prestataire fonctionne bien, la prestation pourra être étendue à l'agence commerciale.

Un membre du CE est surpris que Keolis Dijon Mobilités n'ait pas le soutien du groupe sur ce projet, malgré les remontées financières, l'obligeant à faire appel à un prestataire extérieur. Le réseau de Dijon serait-il expérimentateur pour développer le principe sur les autres réseaux ensuite ?

Le Président répond que c'est possible mais qu'aujourd'hui le projet est lancé à Dijon pour répondre aux besoins.

Un membre du CE répond qu'il vaudrait mieux prévenir les incidents.

Le Président rappelle que des démarches sont entreprises avec la police et le procureur dans ce sens.

AUDIT au service AVSR : il s'agit d'un outil d'accompagnement managérial à fréquence annuelle ; le ROC accompagnera 2 heures durant un AVSR, l'objectif étant de s'assurer des bonnes pratiques et améliorer l'échange entre ROC et AVSR.

Un membre du CE est surpris par cette démarche car un ROC a une équipe de 6 collaborateurs et peut ainsi constater facilement le travail de chacun.

Le Président répond qu'il s'agit d'établir un lien privilégié entre les deux personnes.

Un membre de CE fait remarquer que l'entreprise est impactée dans son fonctionnement par les situations graves, difficiles à gérer et demande si la direction

ne pourrait pas porter plainte pour son salarié ? Cela aurait pour effet le sentiment de soutien pour le salarié et peut-être renforcer la sanction.

Le Président confirme le soutien au salarié mais rappelle que pour qu'il y ait une suite, le salarié lui-même doit porter plainte.

Un membre du CE fait remarquer qu'il est dommage que le nom du dépositaire de la plainte soit connu par le délinquant.

#### **b. Où en est la mise à jour des C-One ?**

La mise à jour est régulière en fonction des diverses remontées des agents.

Le prochain développement traite le sujet du changement de mode avec Open payment.

#### **c. Demande à revoir les clauses de la prime AVSR car les C-One sont plus longs d'utilisation et donc moins de voyageurs sont contrôlés.**

Les pratiques sont inchangées, une double mesure sera réalisée pendant 3 mois (de septembre à novembre).

Une comparaison du nombre de contrôles réalisés avec le C-ONE par rapport à l'ancien comptage sera effectuée et les objectifs seront réajustés.

### **8) Situation des effectifs :**

#### **a. Questions relatives au recours au personnel intérimaire de conduite :**

- **Point sur les embauches d'intérimaires à la conduite dans l'entreprise**
- **Pourquoi le CE n'a-t-il pas été prévenu d'embauche en INTERIM à partir de septembre ? Les éléments variables d'absentéisme et de congés étant connus quasi à l'avance ?**
- **Pourquoi n'y a-t-il pas eu d'info en CE pour l'embauche d'intérimaires période septembre, octobre ?**
- **Comment sont formés les intérimaires ?**

Sur les 9 intérimaires : il y avait 2 retraités, 7 intérimaires dont 1 non retenu en cours de mission. Au final : 6 intérimaires sont retenus, dont 4 candidats participant aux recrutements en cours - pressentis pour la promotion de décembre.

Le recrutement de juillet étant insuffisant (contrairement aux projections /candidats) pour les besoins de septembre, notamment en raison de l'absentéisme, il a été fait le choix d'un renfort temporaire par des intérimaires qui a été finalisé à la dernière minute cet été avec l'aide des intérimaires présents en juillet.

Les Organisations Syndicales et le secrétaire CHSCT ont été informés mais il a été omis d'informer le secrétaire du CE en cette période de congés annuels.

C'est un recours temporaire uniquement pour septembre. La formation des intérimaires s'est déroulée selon le process habituel : reconnaissance des lignes attribuées (4, 6, 14, 15 et 18) et conduite en double durant une semaine complète.

Cette démarche marque la volonté de la direction de limiter les heures supplémentaires.

Les intérimaires sont hors roulement, prenant les services libérés par les absents.

Un membre du CE demande pourquoi les roulements RE ne sont pas attribués aux intérimaires et en contrepartie les nouveautés aux permanents.

La direction répond qu'il y aurait trop d'impacts pour les agents permanents.

Un membre du CE fait part de sa surprise sur les besoins mal ciblés alors qu'un grand nombre d'heures supplémentaires étaient réalisées qui prouvaient un réel besoin de personnel supplémentaire.

#### **b. Information de la direction sur les recrutements et les embauches depuis la précédente réunion**

DIRECTION EXPLOITATION :

- intégration 6 conducteurs le 03/09 et un nouveau recrutement en cours
- Recrutement Technicien méthodes : en cours.
- Recrutement Agent MUVI : en cours.
- CDD Chargée de missions Prioribus du 20/08 au 31/12 - renfort pour la gestion de priorité des feux

DIRECTION MAINTENANCE PATRIMONIALE :

- Embauche 2 agents de maîtrise en CDI pôle TRAM le 03/09 : un ex-alternant et ex- employé en CDD
- Embauche d'un mainteneur BUS en CDI le 03/09, ex-alternant
- Recrutement Technicien maintenance bus : en cours.

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

DIRECTION CLIENTS ET COMMUNICATION : embauche 3 CDD Agence Commerciale été 2018 (de juillet à octobre)

Nouvelle Promotion Alternance de rentrée 2018 : 6 nouveaux contrats dont 2 au service RH ,1 Communication, 1 SI, 1 Sureté et 1 Maintenance

#### **c. Demande de la date des prochaines embauches pour réaliser un service sans Intérim**

Les prochaines embauches sont programmées en décembre pour 9 conducteurs et en prévisionnel de 10 recrutements supplémentaires pour mars 2019, sous réserve de satisfaction au processus de recrutement.

Un membre du CE est surpris d'apprendre que la direction peine à recruter des conducteurs.

La direction répond qu'il y a moins de candidatures qu'auparavant car le marché de l'emploi est plus dynamique sur le bassin dijonnais. L'entreprise connaît ce problème depuis quelques années déjà. Sur 6 conducteurs recrutés dernièrement, 5 ne sont pas dijonnais.

Un membre du CE propose de raccourcir le délai d'un an demandé avant de pouvoir repostuler.

La direction répond que ce ne serait pas judicieux car les candidats échoueraient certainement de la même façon, au même stade.

Les membres du CE répondent qu'ils ne subissent plus l'effet de surprise et peut-être du stress la deuxième fois.

#### **d. Demande d'un point sur les embauches récentes et perspectives fin 2018**

Les éléments figurent en réponse des questions ci-dessus.

**e. Demande d'information sur :**

**- les candidatures en interne pour le poste aux méthodes :**

Concernant le poste de Technicien méthodes exploitation ; les candidatures internes ne correspondaient pas au profil recherché. Le recrutement se poursuit en externe

Un membre du CE s'étonne du refus d'au moins trois candidats possédant des diplômes adéquats.

La direction répond que c'est au cours de l'entretien que la non adéquation peut apparaître.

Un membre du CE fait remarquer que les salariés en poste actuellement ne connaissent pas le logiciel HASTUS et qu'ils ont été formés après leur embauche.

Le Président répond que ce débat est courant en Comité d'Entreprise. Il rappelle que les compétences sur ce poste sont importantes et que les cinq candidats en lice ne correspondaient pas aux attentes.

**- Le remplacement de l'assistante médicale**

Concernant le poste d'Infirmière Santé au travail, le recrutement est en cours de définition, intégrant des missions annexes en lien avec le service HSE (formation/prévention) retirant les missions relevant désormais de l'assistante sociale. Si le recrutement au poste s'avère de longue durée il sera envisagé de faire appel à une prestation externe.

**f. Demande d'un point sur les perspectives d'embauches pour 2019**

Pour la conduite : prévisionnel de 10 recrutements supplémentaires en mars 2019

La direction précise que c'est en cours de finalisation pour les autres postes. Le budget n'est pas défini.

**9) Une cellule de reclassement à la SNCF propose des postes à KEOLIS DIJON MOBILITÉS, demande que cela se fasse de KEOLIS DIJON MOBILITÉS vers la SNCF**

Il n'y a pas de reclassement de la SNCF vers KEOLIS DIJON MOBILITÉS. Une personne de SNCF travaille en renfort temporaire dans le cadre d'une mission.

Un membre du CE demande qu'une cellule de reclassement soit créée pour que les personnes inaptées au poste de conduite KEOLIS DIJON MOBILITÉS puissent être embauchées à la SNCF.

La direction répond qu'en cas de recherche de solution de reclassement KEOLIS DIJON MOBILITÉS sollicite les filiales du groupe KEOLIS mais pas la SNCF

**10) Organisation du travail :**

**a. Demande d'une étude pour l'augmentation du groupe 3 jours : il y a une forte demande des salariés**

La direction indique qu'il n'y a que deux agents en attente. Il n'est donc pas prévu d'augmenter ce groupe.

Un membre du CE répond qu'à sa connaissance, il y a plusieurs personnes concernées.

La direction répond qu'il faut au moins 12 personnes et qu'elle attend les éléments de ce membre du CE.

**b. Demande d'un retour sur demande simplifiée pour marquer les retards pour les conducteurs**

Aujourd'hui, il n'a pas été trouvé de solution simple n'apportant pas de surcharge au service planning. Le plus simple actuellement reste la main courante.

Un membre du CE répond qu'actuellement les informations ne remontent pas correctement et demande un autre outil à disposition du PCC et des responsables de groupe pour remonter les informations.

**11) Organisation des congés :**

**a. Est-ce possible que les salarié(e)s, surtout Administratifs, puissent avoir les retours de leur demande de congés annuels en même temps que les conducteurs afin que le CE puisse ouvrir les locations vacances plus tôt ?**

Pour des raisons d'organisation de services, cela n'est pas possible. Il n'y aura donc pas de changement : validation des congés d'été pour les autres personnels fin février.

**b. Est-ce que le nouveau système d'affectation des CA est mis en place sans la signature de l'accord ?**

Une diffusion de l'information a été réalisée suite consultation CE au mois d'avril 2018, l'accord n'a pas encore été signé.

Depuis Avril, une organisation syndicale n'est plus favorable à ce système. Aussi, le Président souhaite valider en Comité d'Entreprise si les organisations syndicales sont toujours favorables à ce système d'affectation. Sinon, il sera retiré.

Deux organisations syndicales qui étaient favorables reviennent sur leur vote car les salariés leur ont fait des retours négatifs.

Le Président conclut donc en annonçant que le système ne sera pas mis en place.

**12) Comptez-vous montrer aux salariés sur les prochaines fiches de paie le fonctionnement du PAS ?**

Il est prévu de faire apparaître une ligne sur le bulletin de salaire, en novembre ou en décembre, pour simple information avant la mise en place au 1er janvier 2019, comme cela était évoqué dans la précédente présentation réalisée en CE.

**13) Fonctionnement du CE :**

**a. Demande du résultat concernant le budget du 0,2% de fonctionnement de 2017**

Un point sera prochainement réalisé avec le Secrétaire du CE.

**b. Demande de la date de l'installation de la caméra au CE**

L'installateur ne répond pas malgré les relances mais une date avant fin octobre serait tenable. Le CE sera prévenu.

**c. Le bâtiment de remisage Tram (hangar) également locaux sociaux n'est pas un bâtiment BBC : nous demandons l'équipement de climatisation pour les locaux sociaux (syndicat locaux CHSCT, Trésorerie CE)**

L'installation d'une climatisation n'est pas prévue pour ces locaux.

Un membre du CE répond qu'une climatisation a pourtant été installée dans les locaux de la maintenance (bâtiment non BBC) exposés au soleil et ne comprend pas pourquoi c'est refusé au CE qui est aussi exposé au soleil.

Le Président répond que l'exposition est différente et que la température pouvait atteindre les 50°C dans les bureaux exposés au sud ce qui n'est pas le cas pour le CE qui est orienté à l'Est.

Ce membre du CE réitère la demande pour l'été prochain.

Le Président confirme que ce n'est pas prévu.

**14) Questions devant être traitées en Commission Formation :**

- a) Quel est le plan de formation des AVSR depuis 2017 jusqu'à septembre 2018 ?**

Les éléments n'ont pas pu être préparés pour cette réunion et seront communiqués en réunion CE du mois d'octobre.

- b) Demande de mise en place de formation pour les services techniques et les utilisateurs des véhicules de services concernant les constats amiables.** Un module "Constat amiable " à destination du personnel de la maintenance est en cours de préparation en interne à destination de cette population.

- c) Demande d'une journée de formation/sensibilisation avec la CIMADE**

Cette demande n'est pas retenue. Un membre du CE demande alors comment intégrer dans les conditions de travail la gestion des réfugiés qui sont de plus en plus nombreux.

La direction entend bien cette question qui doit être évoqué en réunion de service.

- d) A quelle fréquence les entretiens professionnels sont-ils faits ? CR ? Atelier ?** Les Entretiens Professionnels sont réalisés tous les 2 ans.

Un membre du CE informe que certains agents de la maintenance n'en ont pas eu depuis 4 ans car le manager n'a pas eu la formation nécessaire. La direction se renseigne sur ce point.

**15) Question devant être traitée en Commission Habillement : Demande de révision de l'habillement pour l'été (moins chaud)**

Ce point sera abordé lors de la prochaine commission habillement le 24/10/18.

Il est demandé des textiles moins chauds et d'une autre couleur que le noir.

**16) Questions relevant du CHSCT :**

- a. Suite à l'accident du 7 août dernier, nous demandons l'étude sérieuse pour l'installation des vitres anti agression dans les bus.**

La direction n'est pas favorable à cette solution, comme indiqué précédemment. Elle souhaite que le conducteur puisse dialoguer en direct avec les clients.

Un membre du CE pense que cela éviterait les agressions.

Le Président n'est pas de cet avis. Ce membre CE maintient sa position.

- b. Demande de la création d'une main courante pour les agents de l'agence commerciale, à l'image de ce qui existe chez les AVSR. Demande que le CHSCT participe à sa création.**

Il n'y a qu'une main courante, celle du PCC. Au pôle Fraude, c'est un carnet de liaison/transmission

La proposition de mise en place d'un carnet de liaison sera faite au personnel de l'agence commerciale. Si cela paraît pertinent, il devra néanmoins être adapté au service.

**c. Demande que les salariés soient informés des travaux de la Commission Horaires par le biais d'un PV**

Les travaux de la commission horaires sont trop techniques pour être résumés dans un procès-verbal, cependant les modifications importantes sont toujours communiquées par des flashes infos (services de nuit, rentrée, travaux) comme il est fait actuellement.

Un membre du CE informe qu'aujourd'hui les conducteurs qui ont des temps de journée trop élevés ne comprennent pas pourquoi cela reste ainsi. A cela s'ajoute les conditions climatiques et les travaux. Ils sont mécontents et remettent en cause la légitimité des participants actuels à cette commission.

Le Président rappelle que ce sujets font l'objet de questions en en réunions des DELEGUES DU PERSONNEL et les réponses figurent aux procès-verbaux visibles par tous les salariés.

**d. Demande d'un retour sur l'étude de cloison pour une vraie salle de repos au CEM**

Une simple cloison ne répondra pas aux attentes en raison du bruit du téléviseur.

Après étude, la réflexion n'est pas retenue : les conducteurs ont toujours la possibilité d'accéder à la salle de sieste à la maintenance s'ils ont besoin d'être plus isolés.

Le Président est d'accord pour ajouter un fatboy en salle de repos à la maintenance si nécessaire.

**17) Question relevant des DP :**

**a. Comment est calculé le salaire d'un agent en maladie et en accident de travail ?**

Chaque mois, le salaire de base et ancienneté sont maintenus pour les salariés en arrêt maladie ou en accident du travail.

En cas d'interrogation, l'agent peut se présenter au service Ressources Humaines où les explications lui seront données.

**b. Les repos sont-ils perdus quand on est en congé paternité ?**

Le congé paternité de 11 jours calendaires se positionne sur les jours travaillés et repos sans distinction. Les jours de repos ne sont pas reportés (idem traitement maladie).

**18) Questions ne relevant pas du Comité d'Entreprise :**

**- PiMMS : avancées sur les futurs «emplois francs»**

Le Président n'a pas d'information à donner sur l'avancée des « emplois francs » ; le PiMMS peut toujours bénéficier des emplois aidés sans savoir quelle sera l'évolution.

Un membre du CE maintient que ce sont des emplois francs, avec possibilité de financement de l'état.

- Il demande l'arrêt immédiat des méthodes disruptives des cadres Keolis concernant les accords et usages de l'entreprise KEOLIS DIJON MOBILITÉS.

Le Président ne comprend pas cette question.

Ce membre du CE soutient que la direction ne respecte pas les accords d'entreprise.

- Il demande l'arrêt immédiat des pressions exercées sur les salariés alors qu'un accord signé est en vigueur dans l'entreprise
- Il demande la teneur générale des contrats AVSR qui seront signés en fin d'année (Contrat ou avenant au contrat de travail) ? S'agissant des conducteurs détachés, il est bien prévu qu'un avenant à leur contrat de travail soit fait s'ils confirment leur souhait de rester au service AVSR

#### 19) Date du prochain CE

Le prochain CE est prévu le mercredi 17 octobre.

#### 20) Questions diverses

Un membre du CE demande pourquoi l'information sur l'augmentation de la CSG n'a pas été indiquée sur le bulletin de salaire alors que l'information sur la baisse des charges a bien été notée : il n'y a pas de raison particulière.

Information de la Direction sur nouvelle méthode d'inspection de la LAC sur le CEM

La société INEO procède actuellement à une inspection de la LAC sur le CEM par une nouvelle méthode : l'utilisation d'un drone qui permet de visualisation plus complète.

Le Président annonce que cette séance était la dernière pour lui au sein de Keolis Dijon Mobilités et qu'il a été très heureux de diriger l'entreprise pendant 5 ans. Il remercie les élus pour la qualité du dialogue même si certaines séances ont été plus difficiles que d'autres.

Il souhaite « bon vent » à l'entreprise et rappelle que Dijon est devenu un réseau de référence pour le groupe Keolis et que les nombreux visiteurs sont toujours très impressionnés par la qualité du réseau.

Il demande de faire en sorte que l'entreprise continue ainsi.

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

LE SECRETAIRE



ERIC GIANNINI

LE PRESIDENT

  


Laurent VERSCHELDE

Thomas FONTAINE