

KEOLIS DIJON MOBILITES
PROCÈS-VERBAL
DE LA RÉUNION DU COMITÉ D'ENTREPRISE
DU 17 OCTOBRE 2018

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

Agnès GRANGIER
Laurent CHAPUS

Directrice des Ressources Humaines
Directeur Exploitation

ETAIENT PRESENTS :

Messieurs Eric GIANNINI, Gilles MILLERAND : Membres Titulaires C.G.T.
Monsieur Nicolas FERREIRA : Membre Suppléant C.G.T.

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

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

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

ABSENTS EXCUSES : Mesdames Claire QUINONERO, Leila TOTO, Messieurs Philippe HONORE, Christian MIETTON

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

ORDRE DU JOUR

En préambule, le représentant syndical du syndicat CGT procède à la lecture d'une motion concernant la sécurisation du secteur Darcy où les conducteurs de bus et tramway doivent circuler parmi les piétons. *(La motion est annexée au présent PV)*

Il évoque la parution d'un décret (le 17 septembre 2018) visant à renforcer la sécurité des piétons sur les passages protégés et les risques encourus par les conducteurs qui refuseraient le passage aux piétons.

Il rappelle que l'entreprise a l'obligation de veiller à la sécurité de ses salariés et demande une information claire sur la parution du décret, sur les risques encourus et la confirmation des consignes à suivre, et de faire le nécessaire auprès des responsables de la Ville de Dijon pour améliorer la sécurisation du secteur Darcy.

Le Président demande aux membres du CE s'ils ont des préconisations, les membres du CE répondent qu'ils ont déjà fait des propositions. Le Président appuiera les demandes extérieures déjà entreprises sur ce secteur.

1. Présidence du CE

Suite au changement de Direction Générale au 1er octobre 2018, Monsieur Thomas FONTAINE assurera désormais la présidence du CE.

Un représentant syndical demande si monsieur FONTAINE a bien le mandat du groupe.

Monsieur FONTAINE répond qu'il dispose du mandat nécessaire.

2. Approbation des PV des 23 mai 2018, 20 juin 2018, 11 juillet 2018 et 19 septembre 2018

Procès-verbal du 23 mai 2018 : Plusieurs membres du CE n'ayant pas eu le temps de relire ce procès-verbal, il est demandé le report de l'approbation à la séance du mois de novembre 2018.

Procès-verbal du 20 juin 2018 : Aucune remarque n'ayant été formulée, le procès-verbal est approuvé à l'unanimité.

Procès-verbal du 11 juillet 2018 : Un membre du CE conteste la formulation de la réponse à la question 7. Une correction sera effectuée et l'approbation reportée à la séance du mois de novembre 2018.

Procès-verbal du 19 septembre 2018 : Ce procès-verbal sera transmis aux membres du CE pour relecture avant approbation en séance de novembre.

3. Information préalable à consultation sur la politique sociale 2017 :

- bilan social 2017 :

La Directrice des Ressources Humaines procède à la présentation du document en vue de la consultation à venir sur la politique sociale le 14/11/18 prochain. Les remarques ou précisions suivantes sont formulées en séance:

- Effectif au 31/12/2017 : 713 salariés dont 516 hommes et 197 femmes ; dont une majorité de salariés (241 pers.) se situe dans la tranche d'âge 25/40 ans

Un représentant syndical demande si la direction a fait une projection pour limiter l'effet « Papy boom ». Il ajoute qu'au vu des difficultés d'embauche constatées

dernièrement il faudrait anticiper les recrutements et ne pas attendre les départs pour embaucher.

La direction répond qu'effectivement il a été fait une projection par rapport aux prochains départs en retraite.

Ce même représentant syndical dit qu'il est surpris des difficultés de recrutement car l'entreprise est bien réputée et il y a beaucoup de candidatures ; la direction est peut-être trop exigeante.

Le Président répond qu'il est évident d'anticiper les recrutements et qu'il est nécessaire d'être exigeant, que le passage de tests est indiscutable.

Un membre du CE propose que les candidats ayant échoué puissent à nouveau présenter leur candidature plus rapidement qu'aujourd'hui.

A ce jour, la Direction précise que le processus n'est pas modifié

- Les travailleurs temporaires représentent l'équivalent de 8 personnes.
- Il n'y a aucune mutation d'un établissement à un autre.

Un représentant syndical dit qu'il serait intéressant d'avoir une vision sur la mobilité interne groupe.

La Direction répond que ce thème peut être évoqué (concernant les salariés Keolis Dijon mobilités) en réunion de la commission égalité professionnelle mais ne sera pas précisé dans le bilan social

- Absentéisme : 23 900 jours environ pour l'ensemble du personnel dont 18 500 environ pour les conducteurs.

Un représentant syndical fait remarquer que le nombre de jours d'absence pour maladie des conducteurs est inférieur à 2015 : 14 500j en 2015 et 14 200j en 2017.

Un membre du CE ajoute que le nombre de conducteurs a diminué de 20 pers en deux ans pour correspondre aux attentes de la DSP et que cette réduction trop rapide a induit de l'absentéisme.

La direction précise que le taux d'absentéisme, tous items confondus, est plus élevé : 9.43% en 2015 et 10.97% en 2017.

Le nombre total de jours d'absence suite à accident du travail est de 3 555j.

- La réserve spéciale de participation des salariés s'élève à 265 000 € environ.

Un représentant syndical regrette que ne figurent pas dans ce bilan les remontées financières qui sont faites au groupe.

- Le nombre d'accidents dont est victime le personnel temporaire ou de prestation de service dans l'entreprise est à 0.

Un représentant syndical est surpris car il a eu connaissance d'un accident d'un employé d'ID21 qui aurait dû apparaître.

La direction prend note de la remarque et se renseignera.

Le Président confirme que l'absentéisme fera l'objet d'une étude approfondie à engager 2019. Il faudra comprendre les raisons de l'absentéisme, longues maladies et accident du travail, et réfléchir aux différentes actions à mener.

- Le nombre d'instances judiciaires engagées dans l'année où l'entreprise est en cause est de 1. Un membre du CE pensait qu'il y en avait plusieurs.

La direction prend note de la remarque et se renseignera.

- **Rapport Situation comparée 2017**

Pour faire suite à la présentation réalisée en commission égalité professionnelle du CE le 26/09 dernier, la diffusion du rapport a été faite aux membres du CE en vue de la consultation à venir sur la politique sociale le 14/11/18 prochain.

Un représentant syndical intervient sur le thème de l'organisation du travail ; Il demande comment Keolis Dijon Mobilités traite le sujet du travail de nuit des femmes qui selon des statistiques provoquerait une augmentation des cancers du sein.

La direction note cette remarque et indique que dans l'entreprise, le travail de nuit est organisé en fonction des nécessités de services.

- **Plan de formation 2017**

Pour faire suite à la présentation réalisée en commission formation du CE en septembre 2017, les données ont été actualisées avec les formations réalisées au 31/12/17. La diffusion des éléments a été faite en vue de la consultation à venir sur la politique sociale le 14/11/18 prochain.

Un membre du CE demande si la direction accepte de mettre à la disposition des membres du CE les fichiers en format PDF sécurisé, afin de faire plus facilement des recherches dans les tableaux.

A ce jour la diffusion papier est retenue, ce point sera étudié pour l'année prochaine.

- **Plan de formation 2018 - bilan arrêté au 31/08/18 présenté en commission formation du 26/09**

Pour faire suite à la présentation réalisée en commission formation du CE, les données ont été actualisées au 31/08/18.

Un représentant syndical fait remarquer que moins de 5% des salariés vont bénéficier de la formation « gestion du stress » et que c'est insuffisant. Il constate que la tendance 2018 ne s'inverse pas et que la responsabilité de l'entreprise est engagée dans la qualité de vie au travail.

Un autre représentant syndical indique que la participation à ce type de stage se fait uniquement à la demande actuellement.

Un membre du CE demande un plan de formation spécifique sur la gestion du stress.

4. Consultation relative au projet de modification du règlement intérieur : avenant intégrant le respect du code de conduite pour la prévention de la corruption

Suite à l'information transmise précédemment, il est procédé ce jour au recueil de l'avis des membres du CE.

Il ne s'agit pas de rendre un avis sur le document (code de conduite) mais 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 réalisation des formalités administratives et donc pas avant décembre 2018. La même démarche a été initiée auprès du CHSCT.

Avis des membres CE :

POUR : 0 voix CONTRE : 0 voix ABSTENTION : 6 voix

5. Information de la Direction sur le PEE

Intéressement : 726 salariés concernés pour un montant brut de 139 143,10 € soit un net de 125 645, 97€.

505 salariés ont demandé le paiement pour un montant net global de 89 005,02€
221 salariés ont demandé le placement pour un montant net global de 36 640,95 €
Dont 9 salariés ont mixé le versement/placement sur le PEE
Soit 30% des salariés qui ont choisi de placer

Supplément Intéressement : 726 salariés concernés pour un montant brut de 173 052.51 € soit un net de 156 266,14€.

519 salariés ont demandé le paiement pour un montant net global de 114 252.01€
207 salariés ont demandé le placement pour un montant net global de 42 014,13 €
Dont 10 salariés ont mixé le versement/placement sur le PEE
Soit 28% des salariés qui ont choisi de placer

Participation : 732 salariés concernés pour un montant brut de 147 635,78 € soit un net de 133 315,09€.

528 salariés ont demandé le paiement pour un montant net global de 94 867,01€
204 salariés ont demandé le placement pour un montant net global de 38 448,08 €
Dont 10 salariés ont mixé le versement/placement sur le PEE
Soit 27% des salariés qui ont choisi de placer

Un membre du CE aurait souhaité connaître le nombre de placements faits automatiquement sur non détermination des salariés.

La Direction répond que cette information n'a pas été suivie.

6. Consultation relative au projet de modification de la participation CE au financement de la mutuelle :

Suite à l'information transmise en réunion CE de septembre, il est procédé ce jour au recueil de l'avis des membres du CE. La direction demande quelle évolution retient le CE :

- Partage du gain avec répartition identique en faveur de cotisations salariés et CE ;
- Partage du gain uniquement en faveur des salariés ou uniquement en faveur du CE
- ou autre proposition.

Un représentant syndical rappelle que l'accord sur la Prévoyance est en cours de négociation.

La direction répond qu'il est difficile de proposer un accord à la signature si l'évolution de la répartition n'est pas définie par le CE avant proposition de celle-ci dans l'accord.

Constatant l'absence de position claire des membres du CE, et afin de pouvoir avancer sur le projet d'accord, la direction reformule et demande si les membres du CE peuvent du moins communiquer une projection.

Le secrétaire du CE répond que les membres ne sont pas unanimement d'accord, mais que la tendance est en faveur de la diminution de la participation CE, sans diminution de la cotisation des salariés.

La direction fera donc une projection de l'accord selon cette hypothèse de diminution de cotisation uniquement en faveur CE.

7. Transmission des effectifs trimestriels

L'entreprise compte au 30/09/18 : 726 salariés, dont 211 femmes : 499 conducteurs, 38 AVSR, 3 agents MUVI, 37 gents maintenance, 66 employés tous services, 87 agents de maîtrise.

8. Point sur les recrutements et embauches depuis la précédente réunion :

o Embauches :

5 nouveaux Conducteurs et Conductrices de bus depuis le 15/10, puis 8 en décembre.

Technicien maintenance bus : soldé

o Recrutement en cours :

Responsable achats et approvisionnements H/F (en cours) 3 candidats ; Infirmière santé et sécurité au travail H/F ; Responsable emploi et formation H/F

Un représentant syndical demande où en est le remplacement de l'infirmière.

La direction répond qu'elle a souhaité revoir le contenu du poste, ce qui est en cours. Par exemple, accompagner la réalisation de certaines actions de formation/sensibilisation/prévention en lien avec le service Direction Sécurité et Développement Durable (DSDD/HSE).

Ce représentant syndical rappelle que l'infirmière assurait la formation « Gestes et postures » mais qu'elle n'était pas spécialisée dans ce domaine et qu'un spécialiste apporterait une plus-value à cette formation.

La direction répond qu'elle maintient ce type de formation dans les missions de l'infirmière santé au travail.

o Information sur le recrutement PCC :

Une réflexion interne est en cours de confirmation avec prise de poste envisagée courant novembre 2018.

Un membre du CE demande si le recrutement au PCC était réservé à une seule personne car des salariés étaient intéressés.

La Direction précise qu'il s'agissait ici d'un projet de mobilité interne pour lequel des échanges ont préalablement été engagés avec la personne concernée c'est pourquoi il n'y a pas eu d'appel à candidature. Ce membre du CE fait savoir son désaccord sur ce principe de l'entreprise.

Le Président rappelle qu'il est toujours préférable d'ouvrir les postes à tout le personnel mais qu'il s'agissait bien ici d'une situation spécifique.

- **Information sur le recrutement aux méthodes :**

L'arrivée du nouveau salarié est confirmée au 08/10/18

Concernant ce poste, un représentant syndical rappelle qu'une personne du groupe qui traite actuellement le sujet Prioribus devait a priori remplacer le salarié qui part en retraite mais que, finalement, ce n'est pas le cas. Le recrutement qui a eu lieu l'a surpris. Il ajoute que la parité homme/femme n'est pas respectée et reproche le manque d'ouverture d'esprit sur ce point.

Le Président répond que le poste a fait l'objet d'un recrutement externe où plusieurs candidatures ont été étudiées, qu'il n'y a pas d'objectif de parité.

Un membre du CE ajoute que, selon les prérequis définis pour accéder au poste, il était évident qu'un recrutement en interne n'était pas souhaité par la direction.

La Direction précise que les prérequis sont ceux attendus au poste et que cela peut effectivement ne pas correspondre aux profils des candidatures internes, pour autant les prérequis ne seront pas adaptés, ils répondent aux besoins de l'entreprise pour ce poste.

- **Pourquoi le contenu de l'appel à candidature pour le poste MUVI ainsi que la date du dépôt de candidature ne sont pas les mêmes en interne et en externe ?**

Ce sont les mêmes prérequis, les offres externes sont rédigées différemment pour être attractives et adaptées au marché de l'emploi.

La diffusion est différente (dans le cas présent diffusion interne jusqu'au 15/09 et externe jusqu'au 20/09) car plus lente en externe. Ceci permet également de faire le point sur le nombre de candidatures reçues en interne.

Aussi, selon le canal de candidature, la sélection est réalisée comparativement aux autres candidats du même canal (interne ou externe).

Un membre du CE demande que les fiches de postes soient diffusées avec l'appel à candidature car il a constaté des différences entre l'annonce interne et externe.

La Direction se renseignera mais, sauf erreur, le descriptif des missions a été diffusé avec l'appel à candidatures en interne.

Un représentant syndical dit que des candidatures internes ont été refusées par rapport aux prérequis externes.

Le Président répond qu'il y a deux sujets : le planning du recrutement et les prérequis et qu'il est indispensable que les règles de recrutement soient claires et de respecter les procédures (dont les délais). Comme indiqué précédemment, la sélection est réalisée comparativement aux autres candidats du même canal (interne ou externe). La direction précise également que les calendriers internes ne sont pas diffusés en externe.

- **Nous demandons de refaire un appel à candidature pour le pôle Muvi.**

La direction indique que l'appel d'offre ne sera pas relancé, un candidat a d'ores et déjà retenu.

Les membres du CE regrettent que les recrutements se fassent de moins en moins en interne.

Le Président confirme qu'il faut laisser une part importante au recrutement en interne, dans la mesure où les postes peuvent le permettre, certains postes nécessitant des prérequis ou expériences spécifiques ne seront pas proposés en interne.

9. Questions relatives au fonctionnement du CE :

a/ Demande d'un local à l'atelier ainsi que le chariot élévateur pour la réception des jouets le jeudi 13 et vendredi 14 décembre.

La direction reconduit l'organisation 2017 avec le local atelier et le chariot.

Les membres du CE précisent que la distribution aura lieu le samedi 15/12/2018

b/Possibilité au CE de délivrer des attestations de location à un salarié

Le CE peut éventuellement rédiger un document disant qu'il « atteste avoir reçu de Madame/Monsieur xxx un chèque d'un montant de XXX euros pour la réservation d'une location du XX au XX, », mais sans délivrer d'attestation de location.

c/Information sur le projet de rénovation de l'appartement du CE à Marseillan

Préalablement, le secrétaire du CE a communiqué, pour information, le devis de contrat de maîtrise d'œuvre reçu pour les travaux dans l'appartement de Marseillan.

Un représentant syndical demande plusieurs devis pour pouvoir prendre une décision.

Le secrétaire adjoint répond qu'il a fait plusieurs demandes mais n'a eu qu'une réponse pour l'instant. Le Président et les membres du CE sont d'accord pour attendre le retour d'autres devis avant de prendre une décision.

d/ Le CE déplore à nouveau le retour des camions non nettoyés. Nous demandons que chacun se responsabilise.

Le minibus 9 places a été rendu dans un état lamentable, le responsable de cette dégradation devra supporter les frais de nettoyage.

De plus en cas de récurrences, le Président propose de refuser d'autres locations à la personne concernée. Il confirme que la location est un engagement réciproque du CE et des salariés.

e/Retour concernant le 0,2 de fonctionnement du CE pour les années 2017 et 2018

Les vérifications sont en cours, les chiffres seront communiqués prochainement au secrétaire et trésorier du CE.

f/Demande à l'entreprise le changement de la tour informatique au CE

La politique de renouvellement du parc informatique de Kéolis Dijon Mobilités est de procéder au remplacement des PC fixes tous les 5 ans sauf panne non réparable ou installation de nouveau logiciel demandant plus de ressources machine.

Les membres du CE précisent que le PC fonctionne mal, blocages, ralentissements, plus possible de sauvegarder. Ils demandent du matériel neuf et non pas recyclé. De même, ils souhaitent pouvoir faire des sauvegardes automatiques ou sur un disque dur externe.

La direction va se renseigner sur les possibilités offertes dans la présente situation.

10. Questions relevant des DP :

a/Demande du versement de la prime de la médaille des chemins de fer en novembre pour tous les salariés ayant leur ancienneté avant le 13 juillet.

Suite au problème concernant 3 salariés qui pouvaient faire partie de la promotion de juillet 2018 avec paiement en novembre 2018, les dossiers sont en cours de régularisation pour la promotion de janvier 2019. Toutefois, il faut l'attribution de la médaille par le ministère pour pouvoir verser la gratification et être en règle avec l'URSSAF notamment.

La direction accepte d'étudier la situation des agents concernés par cette situation, en vue d'une avance dès réception de l'acceptation par le ministère.

Un membre du CE demande le nom des deux autres salariés pour les informer de l'octroi de l'avance. S'agissant de données nominatives cela ne sera pas porté au compte rendu.

b/Quel sera le montant de revalorisation du coefficient par rapport à l'inflation ?

Ce point est actuellement à l'étude, les Organisations Syndicales seront prochainement invitées pour traiter ce sujet.

c/Nous demandons l'attribution (et le rattrapage rétroactif) des points à l'Atelier pour l'ensemble des salariés concernés dans un même service

Ceci est en cours de régularisation.

Un membre du CE demande si la direction a procédé à la mise en place d'un jour de rattrapage en PFR : Après renseignement, La Direction précise que cela a été fait sur septembre.

d/Application de la Convention Collective TPUV pour l'accession des retraités de KDM aux transports urbains

La direction rappelle que les salariés partant en retraite et justifiant d'une ancienneté inférieure à 15 ans ne bénéficient pas de a carte de libre circulation.

e/Retour sur la demande de mise en place de l'ancienne version OKAPI

Ce point est en cours de traitement par le prestataire.

f/Indemnités journalières : Pourquoi ne lissez-vous pas sur plusieurs mois les retraits CSG-CRDS sur les fiches de salaire lorsque vous recevez les IJ de la CPAM (demandes récurrentes) : cela fait un énorme trou de salaire aux agents lors d'une ponction sur un mois.

Le logiciel de paie ne le permet pas et le volume d'absentéisme est trop important pour le réaliser à la main.

Les membres CE soulignent tout de même leur demande de lissage même si techniquement cela n'est pas retenu.

Il s'agit ici de l'impact que cela a sur les paies des agents.

11. Questions diverses.

a/ Demande que l'entreprise communique sur la responsabilité des conducteurs quant à leur permis de conduire.

La Direction précise que cela est déjà fait à de nombreuses reprises : lors du parcours d'intégration (présentation RH), lors des FCO ...

Il y a actuellement des messages diffusés sur les écrans TV pour sensibiliser les agents à vérifier la date de validité.

b/ Gestion et suivi par le service RH des permis de conduire

La Direction précise que le pôle développement RH suit l'échéance des permis de conduire mais ce n'est pas pour autant qu'il en porte la responsabilité. Il s'agit d'un service complémentaire qui ne retire pas la responsabilité des conducteurs à vérifier l'échéance de leur propre titre.

Malheureusement, toute saisie manuelle peut comporter des anomalies ce qui a été le cas dernièrement.

Pour rappel, une personne atteignant 60 ans ne peut faire sa visite que dans la limite de deux jours avant la date anniversaire. Le service RH verra comment traiter les cas spécifiques.

Un représentant syndical demande de sensibiliser également les managers.

c/ Prioribus : demande de renforts terrain des services dédiés pour les interventions de régulation des flux de véhicules

Quand les dispositifs sont en place, Keolis Dijon Mobilités n'a plus la main sur la gestion en temps réel de la régulation des feux.

Les carrefours sont étudiés une fois les modifications opérées ; une salariée est régulièrement sur le terrain et au PCC (permettant une vision d'ensemble) afin de faire remonter les éléments à Dijon Métropole.

La direction fait des préconisations mais ne peut en aucun cas agir directement.

d/Demande d'un retour sur les demandes simplifiées pour la prise en compte des retards conducteurs au CEM

Il n'y a pas d'avancement sur ce sujet car il n'y a pas de solution ne surchargeant pas le planning. La direction reste ouverte aux propositions.

Un représentant syndical est surpris que la direction ne trouve pas de solution au vu des ressources informatiques et du soutien qui pourrait venir du groupe.

e/Demande d'information sur la livraison des véhicules 9 places de service

Dans l'attente du traitement du litige avec FORD, 2 véhicules 9 places ont été mis à disposition en septembre. Il n'y a pas encore d'information sur la livraison.

Un représentant syndical est surpris que le prestataire ait demandé la copie du permis de chaque salarié amené à conduire ces véhicules ; il n'est pas d'accord sur ce principe.

La Direction rappelle que le loueur est tenu de faire respecter ce principe, aucune location n'est possible sans présentation du permis de conduire des conducteurs du véhicule.

f/Demande d'un retour sur une passerelle dans le cadre des reclassements avec la société mère (actionnaire principal) SNCF

La réponse a déjà été faite lors de la réunion du CE de septembre : en cas de recherche la direction de Keolis Dijon Mobilités sollicite les filiales du groupe KEOLIS mais pas la SNCF.

Le Président ajoute qu'une réflexion sur le sujet pourrait être envisagée selon les souhaits de mobilités des agents, mais cela ne concerne pas ici nos procédures de reclassement.

g/Demande de la date de la prochaine réunion prévoyance-

La date n'est pas encore arrêtée car la direction attend l'avis du CE concernant l'évolution de la répartition des cotisations.

h/Demande d'information sur le plan de formation des AVSR depuis Janvier 2017 à Octobre 2018

Comme présenté en séance, le tableau récapitulatif est joint au présent compte-rendu : 8 actions de formation ont été réalisées, pour un total de 1603 heures et 63 agents concernés.

Intitulé formation	Organisme formation	de	nbre stagiaires	Nombre d'heures de formation	mois de formation
Bienvenue à bord	Interne		14	98	03/2017
Assermentation	Institut Keolis		8	280	09/2017
Gestion des conflits et du stress	Institut Keolis		5	70	10/2017
Reconnaissance de lignes	Interne		1	14	11/2017
TP CTRIV	Auto-école notre dame		1	420	05/2018
Recyclage SST	AIST 21		9	84	2017/ 2018
Recyclage incendie	FPSG		8	42	Mai 2017 /Mai 2018
FCO	Institut Keolis		17	595	FCO 2017/2018

Un représentant syndical rappelle qu'il n'y a pas eu de formations depuis janvier 2017 et que les engagements de la direction ne sont pas tenus en matière de sécurité par rapport aux agressions et à la violence en général. Il précise que les nouveaux embauchés dans le service suivent une formation mais il n'y a plus de formation pour les salariés plus anciens dans le service.

Comme indiqué en réunion CE de septembre, la direction a initié un projet « CAPPEAC » relatif à la mise en place de groupes de parole pour améliorer les conditions au sein du groupe AVSR. Cette l'intervention de CAPPEAC va dans ce sens, le simple dispositif de formation de gestion des conflits ne répondant pas à la situation rencontrée où nous devons ici accompagner la gestion de la frustration auprès des équipes.

En complément, le directeur Exploitation rappelle qu'à son arrivée, il a souhaité mettre en place une formation qui n'a pas été validée par les organisations syndicales et il n'y a donc pas eu de suite.

12. Question ne relevant pas du CE :

Demande si une structure locale dijonnaise d'Effia gère le stationnement parking et est-ce la même structure qui gère la verbalisation en ville ?

La direction répond que c'est bien EFFIA qui assure la gestion du stationnement parking et la verbalisation en ville ; sauf en cas de stationnement gênant géré par les services de la police municipale.

Un représentant syndical a remarqué qu'il existe deux numéros SIRET différents pour EFFIA.

La Direction n'a pas de précision à apporter en séance concernant cette remarque.

13. Date prochaine réunion

- Une réunion CE extraordinaire aura lieu le 14/11/2018
- La prochaine réunion CE aura lieu le 21/11/2018

L'Ordre du Jour étant épuisé, la séance est levée à 12h00.

LE SECRETAIRE



ERIC GIANNINI

LE PRESIDENT



Thomas FONTAINE