

**Procès-verbal de la réunion du Comité Social et Economique  
du 18 septembre 2019**

La séance est ouverte par monsieur Thomas FONTAINE, Directeur de la société, à 8h30.

**Personnes présentes :**

<u>Titulaires CSE 1<sup>er</sup> Collège</u>	<u>Titulaires CSE 2<sup>ème</sup> Collège</u>
Mounir SMAILI - Claire QUINNONERO – Gilles MILLERAND - Françoise BOURGEOIS – Driss EL ZAYTOUNI - Eric GIANNINI - Françoise TILLET - Thierry BOURDIER - Estelle GENET	Anne Gaëlle GIRARD Philippe DUTHU

**Personnes absentes :**

Christophe CARD - Frédéric GERVILLIERS - Leila TOTO –Frédéric PISSOT
--

<u>SUPPLEANTS CSE</u>

<u>Direction</u>	<u>Représentants Syndicaux</u>	<u>Invité en séance</u>
Thomas FONTAINE - Directeur Agnès GRANGIER – Directrice des Ressources Humaines Emilie JEANNINGROS – Directrice Marketing / Vélos Sylvain MIGUET – Directeur Exploitation Amandine CHARPENTIER – Responsable des relations sociales	Christian HANNEQUIN en remplacement de Frédéric PISSOT (CGT) Florence MERLIN (FO) Olivier SOREZ (UNSA)	Joaquim BISPO (Délégué Syndical FO)

En préambule, un membre titulaire demande que soit précisé dans l'ordre du jour que les questions non validées pour la séance en question sont reportées dans une autre commission, La direction indique que cela sera indiqué.

Un membre titulaire demande que l'ordre du jour soit transmis également en version word, pour faciliter la prise de note, La direction indique que cela sera fait.

Un membre titulaire demande de respecter le droit à la déconnexion de la Direction notamment, le directeur répond qu'il s'y tiendra afin d'être exemplaire sauf exceptionnellement en cas d'urgence.

Un membre titulaire informe qu'il a reçu un courriel indésirable sur sa messagerie cse ; Le directeur répond qu'il s'agit de tests effectués ponctuellement par Keolis SA afin de vérifier si les règles d'utilisation de la charte mail sont bien respectées.

La directrice des ressources humaines présente Amandine CHARPENTIER embauchée en qualité de responsable des relations sociales qui l'accompagnera dans les réunions sociales diverses.

De plus, il est porté à la connaissance des membres la démission de Christophe CARD, élu CSE, pour des raisons personnelles. Marie-France MEUNIER, élue suppléante, devient donc titulaire dès aujourd'hui.

En outre, Patrick GREDIN est présent en séance en remplacement de Marie-France MEUNIER absente ce jour et Christian HANNEQUIN remplace Frédéric PISSOT en qualité de Représentant Syndical au CSE CGT.

**1. Approbation des procès-verbaux des précédentes réunions du CSE de mai, juin, extraordinaire de juillet et extraordinaire d'aout 2019**

Le procès-verbal du CSE du mois de mai a été diffusé tardivement ; l'approbation est donc reportée. Le PV de la réunion extraordinaire d'Aout a été réalisé, les autres procès-verbaux ne sont pas encore finalisés.

## **2. Informations de la Direction sur la marche générale de l'Entreprise :**

### **a. Information mensuelle des principaux indicateurs de suivi d'activité**

Forte fréquentation durant le mois d'août malgré les travaux sur l'agglomération.

Il est à noter une augmentation du nombre des accidents du travail et des arrêts pour maladie durant l'été dûs aux travaux peut-être, aussi à l'insécurité sur Chenôve.

Par ailleurs, il a été constaté que certains arrêts pour maladie étaient adossés aux congés. Certes un travail sur l'absentéisme doit être mené mais il faudra agir plus particulièrement sur quelques salariés profitant des avantages de la société et s'en vantant auprès des collègues.

Un membre titulaire répond qu'il attend également un travail de fond sur le contenu des services, la durée des pièces tram, les roulements.

Le Président répond que la ligne de travail de Keolis Dijon Mobilités est basée sur la prévention mais il faut que les salariés suivent ; le « tout répressif » ne fonctionne pas.

Un membre titulaire répond que le répressif touche quelques salariés mais que la prévention touche tous les salariés. Les salariés patientent depuis trop longtemps ; ils ont l'impression de ne pas être entendus.

La directrice des ressources humaines ajoute qu'avant de trouver une solution en faveur de l'évolution des roulements, il faut hiérarchiser les contraintes à lever pour donner de la souplesse à l'ordonnancement permettant de faire des propositions.

Le Président ajoute qu'il souhaite un équilibre dans la société non pas pour obtenir de bons chiffres mais pour le fond : vivre ensemble.

Un membre titulaire ajoute qu'il y a un problème de fond important : les horaires commençant une heure plus tôt et finissant une heure plus tard qui induisent une certaine fatigue chez les conducteurs ; de plus, la montée par l'avant ne permet pas de se reposer au terminus.

Le Président précise qu'il veut entreprendre une démarche de fonds sur les services qui passera nécessairement par des compromis sur la constitution de ceux-ci (contraintes actuelles à lever)

### **b. Information mensuelle recrutements et embauches**

**DIRECTION MAINTENANCE PATRIMOINE :** un carrossier peintre CDI, un mainteneur voie ferrée CDI.

Des intérimaires travaillent à l'atelier uniquement pour prolonger la durée de vie des véhicules (2 remplacements, 1 surcroît) ; Un membre titulaire répond qu'il préférerait que ce soit des contrats CDD au lieu de contrats d'intérim.

Le Président répond que c'est le choix de certains salariés de travailler en intérim.

**DIRECTION EXPLOITATION :** lancement d'un recrutement de conducteurs pour le mois de janvier.

Un membre titulaire demande s'il y aura encore des conducteurs en CDD.

Le Président répond que ce point reste à valider en fonction des contraintes du planning, il faut voir quels services pourraient être attribués aux CDD. Il précise que des conducteurs intérimaires ont été embauchés en CDI.

**INTERIM :** 3 conducteurs jusqu'au 19/10/2019, 1 personne au planning.

Un membre demande si l'évolution des postes au pôle Fraude induira un recrutement d'AVSR. La direction répond qu'il y a eu 5 recrutements en 2016 ce qui fait un effectif suffisant au contrôle, il n'y aura pas de recrutement en cascade.

**DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES :** 3 renforts intérimaires : Paie, recrutement/formation et généraliste RH.

**DIRECTION CLIENTS ET COMMUNICATION :** intérimaires renfort : 2 agents d'information, 2 agents de vente Bus tour, 1 renfort à l'accueil, 2 personnes pour la journée du patrimoine.

### **c. Information relative aux actions et mesures prises concernant le secteur du Mail à Chenôve**

Les incidents de caillassage sont heureusement calmés.

Des actions sont menées par Dijon Métropole et la mairie de Chenôve sur l'identification des suspects. Il est envisagé des actions de médiation pour créer des activités afin d'occuper les jeunes à la sortie des collèges. Une sensibilisation sur le métier de conducteur sera faite dans les collèges Herriot et Le Chapitre.

Tous les gabions ne sont effectivement pas encore retirés.

Un membre titulaire dit qu'il n'y a pas assez de présence policière entre 17h et 19h.

Le Président répond qu'il reste attentif à la sécurité et prendra ses responsabilités chaque fois que nécessaire.

### **d. Rappel campagne traitement préventif anti-grippal**

Une note a été diffusée en juillet sur les deux options possibles : le vaccin ou l'homéopathie. Les salariés intéressés doivent retourner le coupon complété avant le 23/09/2019.

Le vaccin devra être fait par un médecin, une infirmière libérale ou en pharmacie. Il n'y aura pas d'infirmière libérale cette année dans l'entreprise pour vacciner.

## **2. Présentation index égalité**

Notre entreprise était concernée par l'obligation de publier un index égalité auprès du ministère du travail avant le 01/09/19.

Cet index a pour but de mesurer les écarts de salaires entre F/H, il est composé des 5 indicateurs suivants :

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, par tranche d'âge et par catégories « de postes équivalents » ;
- L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaires, hors promotion ;
- L'écart de taux de promotions ;
- Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé maternité,
- Le nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

Au global, nous obtenons la note de 86/100. Les éléments seront disponibles sous la BDES.

Les absents de plus de 6 mois n'ont pas été pris en compte.

Il n'y a pas de femme au plus haut salaire seulement 10 hommes. Ce résultat suit la moyenne nationale.

## **3. Désignation du référent Entreprise en matière de lutte contre le harcèlement**

Il s'agit d'Amandine CHARPENTIER, responsable des relations sociales.

## **4. Désignation du référent Entreprise en matière d'alerte professionnelle - prévention de la corruption**

Il s'agit de Lucie PERROT, assistante sûreté.

## **5. Consultation des membres CSE suite à la précédente information relative au projet d'aménagement horaires du pole DiviaServices, en lien avec le déménagement du PCC**

Suite à la présentation réalisée en séance le mois dernier par Mme JEANNINGROS et aux échanges tenus en séance, la direction souhaite recueillir l'avis des membres CSE sur le projet. La présentation du projet d'aménagement et du roulement ont été faites précisément lors de la séance du mois d'Août ; l'impact majeur des équipes est de commencer 15 minutes plus tôt.

Un membre titulaire fait remarquer que certains salariés de Divia Service ont des contraintes d'organisation personnelles et qu'ils ne sont pas pris en compte. La directrice répond que cela ne se produit qu'une semaine toutes les 9 semaines et que les salariés échangent souvent leurs services. Un bilan sera fait après 6 mois pour aviser sur la suite à donner.

Un membre titulaire dit que les régulateurs peuvent assurer les réponses téléphoniques jusqu'à 6h45, c'est d'ailleurs la situation actuelle et cela convient.

Le Président confirme qu'il a été tenu compte de l'humain et que le maximum a été fait pour favoriser la préparation du voyage des clients.

La directrice des ressources humaines propose de procéder à la Consultation et demande si le vote à main levée est accepté. Les membres sont d'accord, voici les résultats du vote :

FAVORABLE : 0 voix    DEFAVORABLE : 7 voix    ABSTENSION : 6 voix

## **6. Information préalable à consultation relative au bilan HSCT 2018**

Le document est présenté dans le détail en séance pour information, avant la consultation qui aura lieu lors de la séance du mois d'Octobre.

Précisions :

Point 2 principaux indicateurs- historique sur 3 années : 89 AT reconnus 79 avec arrêt de travail en 2019. Le taux de fréquence est à nouveau en hausse à 68.95 et le taux de gravité à 6.14.

Point 2.3, le taux AT est en baisse à 2.25 %

Point 3.2, des améliorations ont été apportées.

Des membres titulaires demandent des graphiques par corps de métier à la maintenance et souhaitent savoir si la maîtrise AVSR est-elle comprise dans les effectifs de nuit ?

Un membre titulaire faire remarquer que le chiffre de la maladie professionnelle n'est pas le même que celui communiqué hier en commission égalité professionnelle.

La directrice des ressources humaines répond qu'il s'agit des maladies professionnelles reconnues depuis le mois de mars 2019, période où le document a été finalisé. Contrairement au rapport situation comparée H/F finalisé cet été. Il est demandé en séance si le réfectoire et la salle de réunion au premier étage du bâtiment de la maintenance sont-ils climatisés ? La direction ne dispose pas de la réponse en séance.

Il n'y a pas d'autre question à ce jour, ce point sera donc porté à consultation lors de la prochaine réunion.

## **7. Informations préalables à consultation relative à la politique sociale de l'entreprise :**

Il s'agit ici des consultations récurrentes annuelles – dites consultations REBSAMEN

Nous vous avons présenté les orientations stratégiques en juin, l'expertise CSE a ensuite été votée et confiée au cabinet EXOCE, tout comme pour les 2 autres consultations : Situation économique/financière et politique sociale.

C'est au titre de ce dernier volet que nous vous présenterons de manière synthétique les informations ce jour, pour lesquelles vous disposerez des informations détaillées, lesquelles seront également transmises au cabinet EXOCE dans le cadre de leur expertise et cela en vue de votre prochaine consultation.

### **a. Bilan social 2018**

La Directrice des Ressources Humaines procède à la présentation du document en vue de la consultation à venir sur la politique sociale. Les remarques ou précisions suivantes sont formulées en séance: demande de revoir la répartition du financement de la prévoyance

### **b. Rapport situation comparée au 31/12/2018**

Pour faire suite à la présentation réalisée en commission égalité professionnelle du CSE le 17/09/19, la présentation du rapport est faite aux membres du CSE en vue de la consultation à venir sur la politique sociale.

Voici quelques chiffres : en 2018, il y a eu 12 mobilités, 73 embauches dont 26 femmes, 4 salariés dont 2 femmes ont bénéficié de congé de plus de 6 mois.

Des suggestions ont été formulées en commission visant à :

- Améliorer la visibilité des offres de recrutements internes (sur papier de couleur de préférence)
- Sensibiliser contre la banalisation des propos sexistes dans l'entreprise,
- Engager des réflexions permettant d'aménager le temps de travail pour les fins de carrières.

### **c. Plan de formation réalisé au 31/12/2018**

Pour faire suite à la présentation réalisée en commission formation professionnelle du CSE le 12/09/19, la présentation du bilan au 31/12/2018 est faite aux membres du CSE en vue de la consultation à venir sur la politique sociale 2018.

Voici quelques chiffres de 2018 :

DIRECTION EXPLOITATION : 359 015 € pour la conduite alors qu'il n'était prévu de 128 000 €, 53 742 € pour le personnel de l'exploitation hors conduite et 49 386 € pour le Pôle fraude.

DIRECTION MAINTENANCE PATRIMONIALE : 8 758 € pour le pôle méthodes ordonnancement et stocks, 40 312 € pour le pôle maintenance Tramway, 47 125 € pour le pôle maintenance bus

DIRECTION CLIENTS/COMMUNICATION : 40 902 €

AUTRES SERVICES SUPPORTS : 67 045 €

Les élus rappellent qu'ils avaient demandé une formation CACES mais ne connaissent pas encore la date alors que cela devient urgent.

## **8. Questions à la Direction**

### **a. Demande de renfort conduite en réserves supplémentaires du lundi au dimanche**

Selon l'utilisation moyenne actuelle constatée il n'y a pas de besoin régulier.

Un membre titulaire dit que les doublages ne sont pas faits par manque de réserve. Un autre ajoute que la réserve Tram n'est pas sollicitée même si le besoin s'en fait ressentir pour le service bus. Le directeur exploitation répond que le régulateur juge de la pertinence et du besoin.

Un membre titulaire conclut que s'il y a eu analyse de la part de la direction c'est bien que la question du flux tendu de l'utilisation des réserves existe. Le Président propose de revoir le sujet plus en détail. Le directeur exploitation ajoute qu'il n'y a pas la même souplesse dans la gestion des trams et des bus.

**b. Demande de mise en place d'un bus de réserve en ville**

La direction étudie effectivement cette possibilité de mettre une réserve basée vers le centre pour optimiser notre réactivité. Cela est en cours d'étude avec l'atelier pour le prochain plan de transport.

**c. Open-payment : demande de clarification des consignes de validation CB à destination des usagers et des agents KDM**

Pour les clients devant par conséquent acheter un billet, comme indiqué en CSSCT, le tarif à bord ne sera pas appliqué.

Une solution est actuellement recherchée sur les problèmes des Yoneo. En ce qui concerne le problème d'enregistrement en caisse, le directeur exploitation se renseigne et communiquera la réponse.

**d. Vente de titre en ligne : demande d'un dispositif permettant de confirmer le rechargement ou la vente**

Cela demande une étude avec le prestataire pour voir comment il serait possible de fournir une attestation de chargement (papier ou digitale)

**e. Demande de renfort effectif maintenance le dimanche**

Compte tenu de l'activité du dimanche, il n'est pas envisagé de renfort le Dimanche. En complément, l'astreinte bus est opérationnelle si nécessaire. Les membres titulaires font savoir que deux mainteneurs n'ont toujours pas de permis de remorquage. La direction répond que 3 mainteneurs passent actuellement leur permis.

**f. Demande d'amélioration de la démarche de végétalisation sur le CEM**

Aucun projet en ce sens pour le moment. Cette demande pourrait être étudiée, sous réserves des contraintes techniques (réseaux de traitement des eaux usées/pluviales) pas toutes identifiées à ce jour (et selon devis).

**g. Demande d'information liée à la mise à jour de la BDES**

La mise à jour est en cours : modification des intitulés, créations de nouveaux répertoires, initiation de l'archivage.

**h. Demande de négociation au sein de l'entreprise des dispositions de l'accord national relatif à la sécurisation des parcours professionnels, en vue d'amélioration**

L'accord national prévoit notamment les dispositions suivantes :

- Un dispositif de temps partiel de fin de carrière pour les salariés ayant 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise avec majoration de la rémunération la dernière année
- Un dispositif de temps partiel de fin de carrière pour les travailleurs de nuit ayant plus de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise, dont 10 ans en qualité de travailleurs de nuit, avec majoration de la rémunération sur une durée de 14 trimestres au maximum

Avant d'envisager d'ouvrir une négociation sur l'amélioration de ces dispositions, la Direction souhaite privilégier et renouveler l'information collective, notamment au titre du dispositif CARSAT de retraite progressive et ensuite au titre des dispositifs de branche.

Le sujet des fins de carrières a notamment été abordé lors de la réunion sur les conditions de travail fin juin avec les OSR, dans le cadre des roulements conduite/avec TTE Fort 8h28. Comme soulevé précédemment, envisager de faire évoluer des roulements service conduite en faveur des fins de carrières nécessitera de revoir d'autres contraintes actuelles. Avant tout il faudra hiérarchiser les contraintes pouvant être levées ou non. Il s'agit ici d'une réflexion globale impactante.

**9. Approbation du projet de règlement intérieur du CSE**

Concernant le projet de règlement intérieur du CSE et faisant suite à des remarques formulées par certains membres CSE à la Direction fin de semaine dernière nous devons finaliser certains éléments et reportons donc ce point.

**10. Questions et informations relatives au fonctionnement du CSE :**

**a. Informations diverses Puy-du-Fou et suivi des dossiers d'actualité (Valras, Super D et Marseillan)**

Puy du Fou : Le déplacement s'est parfaitement bien déroulé. Le secrétaire rappelle toutefois que les annulations et les remplacements de participants posent des problèmes d'organisation et parfois de surcoût de l'événement.

Valras : une promesse de virement a été faite, affaire à suivre.

Super D : 4 règlements ont été envoyé mais l'un deux est perdu. Affaire à suivre.

Marseillan : suite au différend, il reste 1 200 € à payer ; le secrétaire propose de ne payer que 600 € pour garder de bonnes relations malgré tout avec le prestataire et demande l'accord des autres élus sur ce point. Les élus donnent leur accord.

**b. Demandons à la direction de l'état des détachements au CSE (qui et nombre d'heures) mois d'août 2019**

Le secrétaire rappelle que chaque mois cette demande lui est faite et cette fois elle est adressée à la direction.

La direction répond qu'elle ne suit pas un état mensuel mais trimestriel donc c'est le secrétaire qui peut donner l'information.

Le secrétaire répond qu'il peut systématiquement envoyer un état mensuel aux autres membres et propose que cette notion soit portée au règlement intérieur du CSE. Les élus sont d'accord sur cette information mensuelle.

**c. Demande de faire bénéficier à tous les élus CSE d'un même nombre de permanence au 31 décembre 2019**

La direction indique que ce point relève du fonctionnement du CSE, néanmoins, il est précisé que l'appréciation de la répartition des permanences n'a pas d'obligation périodique à fin décembre 2019, mais bien au regard de la durée du mandat. Il est cependant nécessaire d'équilibrer cela autant que possible dès le début de mandat.

Compte tenu des difficultés rencontrées lors des premiers mois de permanence du CSE, il est préférable de lisser cette demande au-delà du 31/12/19.

Le secrétaire rappelle que sur 14 élus titulaires 9 sont nouveaux et qu'il est difficile de les détacher sur des permanences CSE n'ayant pas toutes les connaissances nécessaires.

La directrice des ressources humaines répond que si le nombre de volontaires pour les permanences est incertain, il serait plus simple que les personnes non volontaires l'annoncent clairement. La Direction souhaite que les volontaires par section syndicale se fassent connaître pour le 30 septembre et chaque responsable syndical remontera l'information au secrétaire du CSE et à elle-même.

Un membre titulaire précise qu'il souhaite que le même nombre de permanences soit attribué à chaque élu, la Direction rappelle que c'est bien l'obligation global du mandat, à équilibrer sur la durée de celui-ci.

**d. Réflexion sur la demande de mise au vote d'une expertise sur le traitement des IJSS**

Il n'a pas été retenu de mettre au vote l'expertise ce mois-ci. Le secrétaire souhaite néanmoins qu'une réflexion soit initiée entre les membres CSE avant de statuer.

Les représentants du syndicat UNSA ne sont pas d'accord, ils ont engagé une action par ailleurs.

Le représentant du syndicat CFDT dit qu'il y a beaucoup de dysfonctionnements dans le traitement des indemnités journalières selon la sécurité sociale au sujet de la CSG et de la CRDS qui serait payée deux fois par le salarié.

La direction répond qu'il s'agit d'un jeu d'écriture sur la paye mais que ces prélèvements ne sont bien appliqués qu'une seule fois.

Les versements ont été faits sur la période avril 2015/ à décembre 2018 au titre des régularisations sur des indemnités journalières SS majorées pour des arrêts AT supérieurs à 28 jours, sans rapport avec la CSG et la CRDS.

Les représentants CGT indiquent que pour leur part les dossiers ont été régularisés. En l'état les membres CSE ne s'orientent pas vers cette expertise.

**e. Date prochaine réunion interne au CSE « pré CSE »**

Le prochain Pré-CSE aura lieu le 30 septembre 2019 à 9h00

L'Ordre du Jour étant épuisé, la séance est levée à 13h30.

LE SECRETAIRE  
Gilles MILLERAND

LE PRESIDENT  
Thomas FONTAINE