



TOPO réunion téléconférence du 21 avril 2020

Suite Alarme sociale

Les points de discussion avec la direction concernant l'alarme sociale avant préavis de grève ont été les suivants :

- **UNSA : Le gel de tous les éléments de paie et de roulement, à partir du 16 mars 2020 et ce jusqu'à fin du confinement (chômage partiel).**
 - ✚ **DIRECTION** : La direction nous répond qu'elle ne veut pas geler tous les éléments de paie et reste campé sur sa position.
- **UNSA : Mise en place du 100% des salaires pour tous les salariés, quelques soient leurs situations :**
 - Arrêt → accord d'entreprise qui prend en charge l'écart versé par la CPAM jusqu'aux 100%.
 - Chômage partiel → 100% pour tous et pas d'écart de 84% à 125%
 - Aucune perte de CA lié à la maladie COVID 19.
 - ✚ **DIRECTION** :
 - Sur le premier point nous avons fait valoir à la direction ce que L'UNSA au niveau national avait obtenu auprès du ministre et son décret 2020-434 du 16 avril qui correspond à cela : tous les arrêts à partir du 12 mars et ce jusqu'au 30 avril devront être pris en charge à 90% du brut soit quasi 100% du net. La direction dit qu'elle le fera mais seulement pour ceux qui sont dérogatoires. C'est-à-dire ceux qui sont en ALD garde d'enfant car elle interprète le décret. C'est-à-dire que pour un arrêt pour un malade arrêté en COVID ou tout autre maladie contractée, il ne serait pas pris en 100%. Ces derniers seraient au pire à 84% du net pour les services en chômage partiel total. Pour le service à la conduite qui fonctionne à 25%, 1 jour sur 4 serait payé à 100% et les trois autres à 84% (c'est-à-dire 16/4 soit +4%) donc à la conduite à 88% du net. Nous trouvons inadmissible que la direction interprète ce décret et en plus nous leur avons fait remarquer qu'un malade classique toucherait moins qu'un salarié qui serait en arrêt dérogatoire (ce qui est encore moins admissible). A partir du 1er mai mise en place du chômage partiel pour ceux sont en arrêt garde d'enfants et tout type d'arrêt dérogatoire (soit mini 84% du salaire net). La direction s'adaptera suivant les nouveaux décrets à partir du 1er mai donc pas ou peu d'avancées avant cette date.

Ils se rendu compte du problème et vont nous donner réponse sur le point dérogatoire et arrêt classique.

 - Pour ce deuxième point nous avons une proposition pour le rapprocher du point prime « de reconnaissance COVID ». Voir ci-dessous.
 - Ce dernier et troisième point n'a pas été discuté vu qu'ils ne veulent pas geler la période PANDEMIE.
- **UNSA : Mise en place rapide d'un accord d'intéressement.**
 - ✚ **DIRECTION** : La direction tergiverse sur ce point mais s'est rendu compte en réunion qu'elle n'avait que jusqu'au 30 juin 2020 pour signer un accord (15 juillet pour l'envoyer à la DIRECCTE). Elle décide donc en réunion de provoquer une réunion sur ce point précis la semaine du 15 mai (lors du retour en déconfinement programmé). Dans tous les cas celle-ci

exprime que cet accord sera triennal et basé bien sur le présentisme et les résultats de l'entreprise.

- **UNSA : Mise en place d'une prime exceptionnelle de reconnaissance « Macron » pour ceux qui ont été en contact rapproché avec la maladie « COVID 19 ».**

✚ DIRECTION : Afin de pouvoir combler la perte de salaire en chômage partiel pour ceux qui ont travaillé face au COVID 19, nous avons proposé une prime qui couvrirait ceci :

Calcul pour prime « Macron » Covid19

- ✓ Jours travaillés xx euros
- ✓ Prime fixe en fonction du nbre de jours travaillés. Xx € par 10 jours travaillés.
- ✓ Primes xx € par jours donnés par les salariés en solidarités de xx€ par jour.

Prime calculé à partir du 16 mars au 28 juin soit 15 semaines.

Un salarié sur la base 4.33 devrait travailler 64,95 soit 65 jours maxi.

Un salarié sur la base 4.25 devrait travailler 63.75 soit 64 jours maxi

Un salarié sur la base 5 devrait être travailler 75 jours maxi

Sachant que les dimanches ne sont pas dans le cycle et sont majorés ils ne seront pris en compte juste comme jours dans la prime fixe et pas dans une prime journalière.

Soit en moyenne deux à trois jours travaillés par semaine.

Il pourra être mis un fixe de 200€ par dix jours travaillés pour les cycles 4.25 et 4.33 et 173€ par dix travaillés de pour les cycles à 5 jours.

Il pourra être mis 37 € par jours travaillé pour les cycles de 4.33 et 4.25 et 32€ pour les cycles à 5 jours.

Pour les salariés ayant donné par solidarité des jours pour éviter le chômage partiel pourront avoir une prime de 10 € par jours donnés

Pour exemple un salarié ayant travaillé 2 à 3 jours par semaine soit en moyenne 2.5, sans donner de jours car il n'en a pas, aura

38 jours soit $\rightarrow (3 \times 200) + (38 \times 37) = 2006€$ qui sera un grand maximum au vu du nombre de jours travaillés

Pour exemple à la conduite sur 500 conducteurs possibles, il y en a environ 200 absents pour arrêts divers. Il en reste donc environ 300 qui travaillent à 25%, et le reste étant du chômage partiel.

Cela correspond bien à deux à trois jours travaillés par semaine.

Le tout sera exécuté à 2000€ maxi correspondant au maxi de la Prime macron.

Il pourra être avancé une partie de la prime sur la paie de fin mai.

Un calcul fait sur le nombre de jours travaillés fait au 30 avril soit six semaines

À fin juillet, il sera fait l'écart jusqu'à fin juin et sera aussi payé la prime fixe calculés par tranche de 10 jours.

Ceci est notre proposition et la direction l'a regardé avec intérêt car c'est le style de proposition qu'elle pourrait faire (peut-être pas en valeur, mais sur le fait qu'un agent soit présent surtout) mais ne voulait absolument pas en parler de suite mais attendre la fin de l'état d'urgence. C'est là que nous ne sommes pas d'accord avec eux car il faut écrire dès aujourd'hui ce qui doit être fait après car comme nous leur avons dit les écrits restent et les paroles s'envolent.

Nous attendons un retour précis sur cette proposition.

- **UNSA : Mise en place rapide de protections complémentaires pour les salariés : Masques en particulier.**

✚ DIRECTION : Pour la direction, ce ne sera pas avant le 11 mai sauf pour les AVSR et les responsables fraude sur le terrain. En effet, elle a décidé de les « protéger » lors des contrôles avec la police municipale et nationale sur attestation... Pour les autres personnels, elle estime que la distanciation sociale, les mesures de protection dans bus, tramway et autre suffisent.

- **UNSA** : Remise en place graduée des services à partir du déconfinement programmé.
 - ✚ **DIRECTION** : la direction n'a pas la capacité de nous donner les éléments qui seront en place le 11 mai. Elle estime que les clients ne seront peut-être pas au rendez-vous et qu'il faudra regarder comment effectuer la reprise. Elle estime que le 100% des services ne seront pas avant septembre

Pour faire court et simple : La direction répond peu à nos demandes et se base sur le « LEGAL » soit le minimum existant sans vouloir aller vraiment au-delà. Nous attendons leur compte-rendu de réunion pour savoir si nous devons déposer un préavis de grève. Si tel était le cas, nous le poserions pour un démarrage au 11 mai déclenchable au jour le jour et ce jusqu'au 31 décembre 2020.

UNSA

E. GIANNINI, T. BOURDIER, O. SOREZ (en téléconférence)

J. SCHEID (en présentiel)

DIRECTION

A. Grangier DRH (en téléconférence)

T. Fontaine, directeur ; S. Miguet Directeur exploitation ; J. Harson Assistant RH
(en présentiel)