



TOPO réunion CSE du 17 février 2021

1. Information de la Direction sur la marche générale de l'entreprise :

Recrutements et embauches

Postes à pourvoir :

- 2 mainteneurs tram
- 1 mainteneur tram voie ferrée
- 1 agent de vente
- 2 superviseurs RG
- 1 superviseur PCC
- 1 RG
- 1 Gestionnaire d'applications métiers
- 1 Chargé de gestion patrimoniale

Recrutements terminés :

- 1 assistant projets (CDD 10 mois, en remplacement d'une alternante partie)

Embauches en janvier :

- 5 CR (dont 3 CDD)
- 1 CDD KSA (renfort exploitation)

Evolution de l'organisation pole partenariats projets et patrimoine.

À la suite du départ du salarié qui occupait une partie de cette fonction, il va être réorganisé un nouveau poste intégrant déjà les fonctions de celui-ci plus d'autres en accord avec les missions manquantes. Un poste de chargé de maintenance infrastructure et bâtiment est mis en place pour embauche en interne ou externe. Pour donner suite à notre question la direction nous signale que le salarié en intérim actuellement sur une partie de ce poste ne correspond pas aux prérequis de ce nouveau poste.

Evolution de l'organisation de l'information voyageurs au sein de l'entreprise et ses impacts.

Intervention De Mme Jeanningros, responsable du service qui nous indique les premières infos pour une organisation nouvelle au sein du service :

Elle indique que le service va être réorganisé par thématique, ce qui est déjà un peu le cas.

- AIV → Qmut (nouvel outil de renseignement clientèle)
- Réclamations (peut être nouvel outil aussi ?)
- Divaservices

Un pilotage du nouvel outil Qmut est fait par les responsables du service, ainsi qu'un(e)salarié(e) pour un bon fonctionnement ultérieur.

Mme Jeanningros reviendra expliquer au CSE les prochains changement et évolution de l'outil.

Report de charges URSSAF du mois de janvier 2021

Afin de tenir compte de l'impact du contexte sanitaire actuel, l'Urssaf maintient à l'identique pour les échéances du mois de février les mesures exceptionnelles mises en place pour venir en soutien aux entreprises et travailleurs indépendants dont l'activité fait l'objet de restrictions sanitaires. Ainsi, le report de tout ou partie des cotisations patronales et salariales à l'échéance du 5 ou 15/02/21 est possible pour les employeurs qui connaissent une fermeture ou une restriction directe ou indirecte de leur activité du fait des mesures mises en place par les pouvoirs publics

Le versement des cotisations salariales URSSAF de janvier (exigibles au 05/02) se fera

Les cotisations patronales URSSAF de janvier (exigibles au 05/20) seront reportées à avril 2020.

La direction indique que toutes les filiales de plus de 250 salariés utiles cette possibilité afin d'avoir une trésorerie plus saine pour régler les factures diverses complémentaires liés à la pandémie (surcroît en particulier le nettoyage et toutes les mesures sanitaires liées)

2. Point situation Covid 19 :

Offre –organisation :

- Conduite : activité réduite maintenue
- Autres activités : horaires adaptés pour les AVSR / RG / PCC et agence commerciale

Mesures de prévention :

- Maintien des mesures sanitaires présentées en réunion CSE le 18/11 et du télétravail
- Distanciation physique : 2m (au lieu de 1m) lorsque le masque doit être retiré (ex : pause repas)
- Opération de nébulisation dans la nuit du 11 au 12/02 (bus), du 18/02 au 19/02 (27 rames), du 25 au 26/02 (parc complet sauf 6 rames), locaux et CEM le 12/02
- Nouvelle dotation de masques distribuée à partir du 18/01 (10 masques lavables 120 ou 50 fois, 2 modèles, attache)

Activité partielle :

- Heures chômées en janvier 2021 : 998,35h au titre de l'activité réduite, 31,36h pour garde d'enfant, 277,61 pour motif personnes vulnérables (conduite)
- Janvier 2021 : anticipation de formations 2021, actions de sensibilisation, informations des conducteurs

Questions à la direction sur point COVID 19

Offre et risque sanitaire :

✓ en heure de pointe, et pour certains voyages, des voitures de la L5, de la L6 et de la L13 laissent des voyageurs sur le trottoir. Il a été constaté que des bus standards sont affectés sur des lignes à forte utilisation scolaire. Cela va à l'encontre des préconisations du gouvernement (distanciation sociale). Que compte faire la Direction ?

R : Au 22 février, de nouveaux horaires seront mis en place L 5 et 6 et B11. Les temps seront adaptés en fonction de ces lignes et les véhicules adaptés de la même façon. Il a été remarqué qu'à l'heure de pointe sur certains endroits nous avons encore plus de clients qu'à l'habitude hors période « COVID ». Nous suivons cela de près.

✓ Est-il logique qu'un salarié en cas Covid puisse faire visiter l'atelier à des personnes extérieures ?

R : Le salarié en question nous a prévenu en fin de journée la confirmation par l'ARS d'être cas contact. Nous « UNSA » avons la certitude qu'il le savait avant car il l'a dit aux salariés de l'atelier. De fait celui-ci aurait pu éviter par précaution de faire la visite de l'atelier à des jeunes collégiens de 3^{ème}.

✓ Les masques noirs ne vont pas à toutes les morphologies. Nous demandons à l'entreprise de faire le nécessaire.

R : Les agents peuvent se les échanger entre eux en effet, car les masques blancs et noirs n'ont pas la même taille. Quand ceux-ci auront atteint le nombre maximum de lavage, ils pourront en réclamer à leur hiérarchie.

3. Information et consultation sur la prolongation du recours au chômage partiel

Recours au chômage partiel :

- Contexte : couvre-feu à 18h00, fermeture des centres commerciaux, incertitudes sur l'évolution de la crise sanitaire
- Réduction de l'offre de transport et baisse de la fréquentation
- Activités concernées : conduite, autres activités potentiellement

Mesures pour limiter l'activité partielle : congés/repos, entretiens professionnels, audits, formations, autres tâches
Indemnisation :

- ✓ Jusqu'au 28/02 : indemnité égale à 70% de la rémunération brute ; allocation égale à 60% de la rémunération brute
- ✓ À compter du 01/03 : indemnité égale à 60% de la rémunération brute ; allocation égale à 36% de la rémunération brute.
 - Une annonce du gouvernement datant du 16 février annonce que les allocations de chômage partiel seront prorogées jusque fin mars 2021 repoussant les indemnités légales à 60% au 1^{er} avril pour l'instant.
- En fonction de l'évolution de la crise sanitaire et de l'évolution des modalités d'indemnisation, l'entreprise pourrait recourir à l'activité partielle de longue durée (accord de branche du 21/10/20). Dans ce cas, le CSE serait consulté sur les modalités de recours à l'activité partielle de longue durée.

**Du fait de ce changement de dernière minute le vote est reporté par
mel jusqu'au 24 février**

Individualisation du chômage partiel :

- Motifs : impossibilité de garantir le même nombre d'heures de chômage partiel entre tous ; nombre de jours de chômage partiel différent du fait de la prise de congés ; chômage partiel volontaire (ex : garde d'enfant) ; tous les postes d'un même service pas nécessairement concernés par le chômage partiel

Vote : Contre 0 Abstention 5 Pour 7

4. Informations sur les réflexions en cours du groupe de travail sur les conditions de travail :

Evolutions envisagées sur le tram :

- Longueur des pièces : respect du maxi contractuel de 03h35, avec même un maxi de 3h20 pour les périodes P1 jockey et P1 sans jockey. Des études complémentaires sont en cours pour les autres périodes et notamment P2.
- Espacement entre les rames : 1 minute au lieu de 30 secondes pour permettre une meilleure répartition des rames, de la clientèle. Cela doit permettre d'amortir les aléas et d'éviter une congestion sur le tronç commun, tout en respectant mieux les horaires et battements.
- Fréquence : intervalle rigide de 4'10 sur P1 jockey en heure de pointe du matin afin d'éviter l'effet accordéon et des problèmes de surcharge dans certaines rames. Et intervalle rigide de 5'00 sur P1 sans Jockey en heure de pointe
- Pause : 18 minutes garantie minimum pour la seconde pause à la salle rue du temple.
- Glissement : étude pour la mise en place d'un glissement à Quetigny sur l'heure de pointe du matin en P1 jockey (horizon septembre 2021). Cela doit permettre d'améliorer sensiblement le temps et respect de battement et de supprimer le rôle de Jockey.
- Adaptation des graphicages P1J et P1 et P2 : Adaptation et travail de fond sur les graphicages T1 et T2 après l'heure de pointe de l'après midi (suite études marketing sur montées descentes). Les voitures rentrent plus tôt au CEM par conséquent, les services terminent plus tôt.
- Habillage Tram : pour P1J et P1 (T1 et T2), les heures de fin terminent 37 mn plus tôt en moyenne.

Evolutions envisagées sur le bus :

- *Ligne 10 : Le premier et le dernier voyage sont à l'étude afin de réduire les services débutant très-tôt et terminant tard dans l'habillage. Des comptages sont toujours en cours pour proposer un type de prestation adapté pour ces deux courses (ex : TAD).*
- *Ligne 12 : Le premier voyage est à l'étude afin de réduire ce service débutant très-tôt dans l'habillage. Des comptages sont en cours sur cette première course pour proposer un type de prestation adapté (ex : TAD).*
- *Pour le service hiver : lianes 4 et lignes 12,13,14,15 et Co : Adaptation des temps de parcours pour mieux correspondre à la circulation actuelle (Présentation lors de la commission horaire).*
- *A compter du 22/02 : adaptation des temps de parcours des L5, L6 et B11.*
- *Habillage bus :*
- *Réflexion concernant 2 services en deux fois en moins sur R1 (19 à 17 services). 19,8% à 19,1% de service en deux fois sur l'ensemble des services*
- *Réflexion sur 2 services débutant plus tard et 1 service terminant plus tôt chaque jour (Lignes 10 et 12).*
- *Réflexion pour améliorer les roulements actuels : lisser les types de services, regrouper les dispo ou 2 fois par 2 services à la suite, faciliter les échanges entre conducteurs sur les services de matin et après-midi tout conservant les types de service avant le week-end*
- *Réflexion pour créer un roulement 100% dispo*

Il a été envisagé en réunion de conditions de travail de faire un questionnaire. Celui-ci a été finalisé par la direction et sera soumis au groupe de travail. Le questionnaire sera mis sur l'intranet (<https://keoliensdijon.com>) pour les conducteurs avec une ouverture de ce questionnaire par un code aléatoire qui sera fourni à chacun avec la fiche de salaire envoyé mensuellement.

5. Information sur le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

Pour donner suite au désaccord avec les 3 OS qui n'ont pas signés, la direction a décidé de mettre un plan d'action en fonction pour un an. La direction devra revoir les OS l'an prochain. Nous n'avons pas été signataires car les propositions de la direction ne sont pas assez ambitieuses et reprennent la quasi-majorité des items de l'ancien accord. Ce plan reprend tout les Items présents dans le projet qui était à signature.

Plan d'actions : projet d'accord d'entreprise proposé à la signature + mesures complémentaires

- **Embauche** : écriture inclusive pour l'intitulé de poste ; au moins 2 actions de sensibilisation pour faire découvrir les métiers et encourager les candidatures ; méthodes de recrutement par simulation / test ; décisions de sélection collégiales ; sensibilisation du personnel amené à recruter une fois tous les 5 ans sur les bonnes pratiques du recrutement et les principes de non-discrimination
- **Mixité professionnelle** : attention spécifique sur l'embauche d'une personne du sexe insuffisamment représenté dans un métier concerné par un déséquilibre H/F ; rôle des représentants du personnel
- **Formation** : dans la mesure du possible, information sur les modalités pratiques d'organisation de la formation au moins 2 semaines avant ; favoriser les formations sur site ou à proximité ; proposer du e-learning / classe virtuelle lorsque c'est possible
- **Promotion** : diffuser les offres d'emploi sur les différents supports de communication ; encourager l'accès des femmes aux postes à responsabilités ;
- **Conditions de travail, sécurité, santé** : sensibilisation des managers sur la gestion des équipes mixte en 2021, sensibilisation du personnel contre la banalisation des propos/comportements sexistes ; salarié victime d'un comportement inadapté/répréhensible, étude de la situation et prise de dispositions pour y remédier ; prise en compte de la question de l'égalité F/H dans l'aménagement des locaux, le choix des dotations vestimentaires
- **Rémunération** : les mesures individuelles de rémunération doivent traduire les résultats, sans considération de genre
- **Articulation vie professionnelle / personnelle / familiale** : possibilité de recevoir les informations de l'entreprise pendant un congé familial

Vote : Contre 9 Abstention 0 Pour 1

6. Informations sur les futures actions en faveur de la sécurité des femmes dans le transport :

La responsable du service nous dit que les actions sont présentées en commission et que rien n'est encore acté avec Dijon Métropole. Cela avance bien et sera mis en place rapidement.

Elle nous présente d'autres points de mise en sécurité comme l'agence commerciale au centre-ville. L'agence va être revue sur ses extérieurs et en particulier :

- La suppression des Bambous et grillages.
- Le recoin arrière revue pour ne plus avoir de renforcement.
- Le muret revue pour éviter les intrusions avec réorientation de la caméra.

7. Questions à la direction :

MAINTENANCE :

1/ Est-il logique qu'un responsable atelier en cas Covid puisse faire visiter l'atelier à des personnes extérieur ?

R : Vu en question COVID 19

2/ Combien de dépannage ont été effectués en 2020 ?

R : D'après la direction 45 remorquages en 2020

EXPLOITATION :

1/ Nous souhaitons avoir les bilans des détachements pour les permanences et les supplémentaires.

R : Retour du secrétaire peut-être en mars. Etonnement un calcul sur les douze mois de 2020, n'a pas encore été fait. Y a-t-il quelque chose à cacher ou a-t-il trop de travail seul ?

2/ Après la sous-traitance de la ligne 12 et 10 d'autres lignes sont-elles prévues ?

R : Non comme nous vous l'avons déjà répondu en réunion condition de travail. Les deux premiers voyages de ces deux lignes pourraient être remplacés par du Transport à la demande (T.A.D.)

3/ Une lettre anonyme suffit-elle à sanctionner un conducteur à la demande du responsable d'exploitation sans contradiction possible avec le tiers ?

R : Pour la direction juste un entretien managérial doit avoir lieu pour simple vérification. En aucun cas le salarié ne pourra être sanctionné (réponse du directeur)

4/ Organisation des formations.

- Comment gérez-vous cela, les agents n'ont pas ce qu'il faut en temps et en heures pour savoir quelle formation et quel horaire.
- N'y a-t-il pas trop de formations en même temps, même si nous comprenons l'urgence de les faire.
- Les distanciations et la problématique des repas n'est pas vraiment respectés dans la cafétéria malgré les efforts faits.

R : Nous avons fait des affichages à posteriori car nous nous sommes rendu compte que les convocations n'arrivaient pas. Nous avons rappelés les règles de distanciations et demandés à certaines formations de manger dans leurs salles.

5/ Pourquoi l'indemnité d'un licenciement par inaptitude dû à un accident de trajet n'est pas doublée comme pour un accident de travail ?

R : En effet cela n'ouvre pas droit à cette indemnisation. Nous nous posons donc la question sur les relèves en AVB (L7 et B16) et surtout le service qui est payé en PFR surtout.

6/ A quel moment l'incident est classé en mineure ou en majeur lors des appels du contrôle au PCC et quels sont les critères de classification ?

R : Ce sont des critères gérés par l'entreprise et elle ne souhaite les révéler. **Y A-T-IL QUELQUE CHOSE A CACHER ?**

7/ Pouvons-nous avoir la valeur en Euros de chaque article de la dotation habillement ?

R : La direction ne veut pas répondre à cette question et nous renvoie en nous disant que cela a été expliqué en commission habillement. Après un léger débat auquel nous avons dit qu'en commission il n'y avait rien, la direction s'est bloquée en nous demandant à quoi servirait d'avoir cette réponse.

Elle essaie de nous embrouiller.

Nous voulons savoir la valeur car les salariés ne touchent pas d'habillement ont une prime en Euros à l'année. Nous voulions vérifier si cela était équivalent. De plus l'augmentation faramineuse de la valeur d'un élément d'habillement (de 33 à 45%) nous gêne énormément. Même si la direction dit que rien n'avait été mis à jour depuis longtemps. Nous avons rappelé que les jeunes arrivants ne peuvent s'habiller correctement de fait.

Y A-T-IL ENCORE QUELQUE CHOSE A CACHER ?

8/ De fait, quelle valeur en euros vaut les 110 points ?

R : voir réponse au-dessus.

9/ Pourquoi les relèves lors de la manifestation du samedi 30 janvier n'ont pas été anticipées ?

R : D'après la direction tout a été fait correctement. Nous reverrons les personnes qui nous ont signalé avoir été baladées pour faire leurs relèves bus au centre-ville (Darcy puis rep puis Wilson puis Condorcet) ... A suivre

10/ Comment fonctionnent les réservations des navettes en particulier le dimanche ?

R : La direction nous répond dans le flou, car elle nous renvoie sur les indications du site internet. Heureusement que sur le terrain il y avait des AVSR qui ont aidé la cliente en peine qui attendait sa navette (taxi pour le coup)

11/ Pourquoi le lundi 8 février les réserves ont été utilisées à faire le lavage de tous les Bus disponibles sur le parc ?

R : Les véhicules ont été pris en charge par les réserves, car ceux-ci n'avaient pas été lavés depuis un certain temps (Sable du Sahara sur bus et machine à laver en panne). Le directeur nous affirme que ce n'est que temporaire et ne sera pas à faire en permanence. Nous lui avons exprimé un doute, car il se dit que le nouveau responsable opérationnel Mr Grandjean qui vient de la RATP le ferait à juste titre, car où il était cela était normal. Nous lui avons rappelé qu'ici les réserves n'étaient pas payées pour cela. Nous allons suivre cela de près.

12/ Questions relatives au fonctionnement du CSE

- Nous souhaitons avoir les bilans des détachements pour les permanences et les supplémentaires.

R : Retour du secrétaire peut-être en mars. Etonnement un calcul sur les douze mois de 2020, n'a pas encore été fait. Y a-t-il quelque chose à cacher ou a-t-il trop de travail seul ?

- Demande de présentation du budget provisionnel œuvres sociales / fonctionnement pour mise au vote

R : Retour du trésorier en mars.

- Demande d'un retour sur l'affaire du vol des 800 € au CE et de la falsification des pièces comptables en 2018.

R : Les éléments ont été transmis au parquet (Il n'y a rien qui a été relevé de flagrant) Le parquet décidera de la suite.

- Avis (vote) du CSE sur la redistribution des chèques étrences 2021 à hauteur d'un montant de 150€ exceptionnellement.

R : Vote favorable exceptionnellement pour cette année.

- Avis (vote) du CSE concernant le projet de mise en place d'une ligne budgétaire dédiée à l'action sociale et humanitaire dans la limite de 1 € par salarié(e) et par mois, avec une politique de choix varié privilégiant le local.

R : La direction précise au secrétaire que c'est réglementé et donc impossible dans l'état

- Avis (vote) du CSE concernant la création d'une commission d'aide aux salarié.e.s en cas de difficultés ponctuelles pour secours.

R : La commission sera créée

Vote : Contre 4 Abstention 2 Pour 5

- Avis (vote) sur les nouveaux horaires d'ouverture du CSE.

R : Vote favorable pour : 09h00-13h00 et 13h30-17h00

Présent à la réunion (5 CGT 7 UNSA 2 FO 1 CFDT)

F. Bourgeois, S. Marras en audio conférence

L. Toto, G. Millerand, F. Pissot (RSCSE) en présentiel (CGT)

A.G. Girard, C. Quinéro, E. Genet, T. Bourdier en audio conférence

F. Tillet, E. Giannini, O. Sorez (DS en remplacement du RSCSE) en présentiel (UNSA)

F. Gervilliers, F. Merlin (RSCSE) en présentiel (FO)

F. Vandenbroucke en présentiel (CFDT)

Moi je soutiens
l'Unsa 