

**Procès-verbal de la réunion ordinaire du Comité Social et Economique
du 16 décembre 2020**

La séance est ouverte par Monsieur Thomas Fontaine, Directeur de la société, à 09h00.

Personnes présentes :

Titulaires CSE 1^{er} Collège

Leïla TOTO – Gilles MILLERAND – Françoise BOURGEOIS – Frédéric GERVILLIERS – Thierry BOURDIER – Claire QUINONERO – Estelle GENET – François VANDENBROUCKE – Mounir SMAILI

Titulaires CSE 2^{ème} Collège

Anne Gaëlle GIRARD

Personnes absentes/excuses :

Driss EL ZAYTOUNI – Eric GIANNINI – Philippe DUTHU – Françoise TILLET

Suppléants CSE en remplacement de titulaires absents :

Frantz VOIDEY en remplacement de Driss EL ZAYTOUNI

Direction

Thomas FONTAINE – Directeur
Agnès GRANGIER – Dir.RH
Julien HARSON – Resp relations sociales

Représentants Syndicaux

Christophe GORGET - CGT
Julien SCHEID - UNSA
Florence MERLIN - FO

Invité(s) en séance

Valérie LE POTTIER
Christian WINDRESTIN

Un représentant syndical lit une motion concernant la sécurité des tramways et la commission habilitation Tram. Le Président du CSE explique qu'une rame a récemment eu un problème de rétrovision et a été immédiatement retirée de l'exploitation. Un membre du CSE ajoute que la rame est rentrée immédiatement après que le conducteur ait constaté un problème de gong pendant son service.

Selon un membre du CSE, les salariés et les organisations syndicales ne connaissent pas le barème des sanctions. La Direction rappelle que la suspension d'habilitation n'est pas une sanction disciplinaire. Les décisions sont prises selon barème et non pas en fonction de la personne. Des facteurs aggravants ou des situations de récidive peuvent donner lieu à une durée de suspension différente pour le même événement.

Un membre du CSE regrette que la composition de la commission ne soit pas paritaire.

Il a déjà été indiqué que cette commission, composée de membres de la Direction, ne le sera pas.

Un membre du CSE signale que le taux de sablage aurait été réduit. Des rames patinent et peuvent glisser. Un membre du CSE demande que la procédure de sablage en sortie de lavage de la rame soit rappelée aux conducteurs.

1. Approbation du PV du CSE ordinaire du 21/10/20, du CSE extraordinaire du 30/10/20, du CSE extraordinaire du 18/11/20, du CSE ordinaire du 18/11/2020, du CSE extraordinaire du 23/11/20

Le procès-verbal de la réunion ordinaire du 21/10/2020 est adopté à l'unanimité (11 votants).

Le procès-verbal de la réunion extraordinaire du 30/10/2020 est adopté à l'unanimité (11 votants).

Le procès-verbal de la réunion extraordinaire du 18/11/2020, de la réunion ordinaire du 18/11/2020 et de la réunion extraordinaire du 23/11/2020 seront soumis au vote lors de la prochaine réunion.

2. Informations de la Direction sur la marche générale de l'entreprise :

a. Information mensuelle sur les principaux indicateurs de suivi d'activité

Le Président du CSE précise que des clients réguliers ont été perdus (ex : étudiants, personnes âgées). La fréquentation est à environ 72% par rapport à l'année dernière. La qualité du service (respect des horaires / fiabilité) sera un enjeu fort de 2021 pour favoriser le retour des clients.

Le Secrétaire du CSE ajoute que l'hygiène est un facteur important pour les clients.

Le Président du CSE indique que les opérations conjointes AVSR / forces de l'ordre de sécurité dans les transports et de lutte contre la fraude sont nombreuses et réalisées sur différents secteurs.
Un membre du CSE dit que les opérations concernent principalement le Tram.

b. Information mensuelle sur les recrutements et embauches

Postes à pourvoir : 1 carrossier peintre, 3 AVSR, 1 mainteneur voie ferrée Tram, 1 mainteneur Tram.
Embauches de novembre : 1 mainteneur Bus, 3 conducteurs-receveurs.
Intérim en cours : 1 électrotechnicien, 1 agent de vente.

Un représentant syndical demande si ces embauches vont résorber le sous-effectif, notamment à la DMP.
La Directrice des ressources humaines rappelle qu'il n'y a pas de sous-effectif récurrent. Il s'agit d'absences temporaires ou de départs récents de l'entreprise. Des recrutements sont en cours mais il est difficile de trouver des candidats qualifiés. De plus, la Direction est attentive à la planification des opérations de maintenance. Des absences sont compensées par des renforts temporaires ou le recours à des sous-traitants.
Un membre du CSE indique que les conditions salariales ne sont pas au rendez-vous.
La Direction répond que lors des entretiens de recrutement, la rémunération n'est pas un sujet. Les candidats sont agréablement surpris par le taux horaire proposé pour un horaire de 34,20 heures.

Un représentant syndical précise que des mainteneurs en intérim parlent portugais, ce qui peut poser des difficultés de compréhension.
La Direction précise que ces personnes interviennent dans le cadre d'une prestation de service et n'a pas connaissance d'éventuelles difficultés.

c. Information sur l'évolution du contrat de sécurité gardiennage

La Directrice Sûreté et Projets d'entreprise indique que l'appel d'offre (2 lots) pour le renouvellement du contrat de sécurité et gardiennage vient de se terminer. 11 entreprises pouvaient y participer, 5 y ont répondu et 2 ont été retenues pour la phase finale. Pour les 2 lots, le prestataire actuel SECURITAS a été reconduit. A compter du 01/01/21, la prestation de surveillance des terminus démarrera à 20h00 au lieu de 19h00.
La Direction précise que le contrat est prévu pour 2 ans (jusqu'à la fin de la DSP) suite à une demande d'un membre du CSE.

d. Bilan participation / intéressement 2019

	Nbr de bénéficiaires	Nbr de salariés ayant demandé un versement	Nbr de salariés ayant placé	Nbr de salariés ayant opté pour un versement et un placement
Participation	741	564	170	7
Intéressement	737	520	203	14

e. Régularisation IJSS

Comme indiqué lors de la réunion CSE du 18/11/20, les régularisations d'IJSS ont été réalisées sur la paie de novembre. Il restait à traiter les situations pour lesquelles le salarié a bénéficié d'un trop perçu.

Situation 1 :

Nous avons un doute sur l'IJSS calculée par la CPAM. Suite à nos demandes de vérification auprès de leurs services, la CPAM revient dans certains cas sur le montant journalier de l'IJSS et la corrige à la baisse. Du fait de l'application du principe de subrogation, nous avons précédemment reversé des sommes et allons recevoir un avis d'indu adressé par la CPAM qui va reprendre les montants déjà versés ou les déduire des prochains versements directement auprès de nous. En l'absence de subrogation, le salarié aurait dû rembourser directement la CPAM ou la somme aurait été directement retenue du prochain versement IJSS (sans échéancier). S'agissant d'un revenu de remplacement pour lequel nous servons uniquement de « transit » pour l'IJSS et non pas d'un salaire, la règle de la

retenue de 10% maximum ne s'applique pas. Nous allons cependant proposer un échéancier individuel d'une fraction légèrement supérieure aux 10% du salaire net mensuel avant impôt sur le revenu. A défaut d'accord avec le salarié sur cet échéancier, nous appliquerons une retenue calculée sur la base de la quotité saisissable (barème légal de saisie sur rémunération). Les salariés concernés vont être contactés.

Situation 2 :

Des vérifications sur les précédents versements opérés au titre des régularisations de 04/2015 à ce jour ont été menées. Pour les versements opérés avant 2020, 56 salariés ont perçu des versements d'IJSS supérieurs aux montants réellement dus. Le montant net du trop-perçu varie entre 0,96€ à 4 100€.

S'agissant d'un revenu de remplacement pour lequel nous servons uniquement de « transit » pour l'IJ et non pas d'un salaire, la règle de la retenue de 10% ne s'applique pas. Nous allons cependant proposer un échéancier individuel d'une fraction légèrement supérieure aux 10% du salaire net mensuel avant impôt sur le revenu. A défaut d'accord avec le salarié sur cet échéancier, nous appliquerons une retenue calculée sur la base de la quotité saisissable (barème légal de saisie sur rémunération). Sur les 56 salariés, 11 justifient d'un trop perçu inférieur à 10€ pour lesquels il n'y aura pas de régularisation.

3. Point de situation COVID19

L'agence a repris une activité normale le 14/12/20.

A la conduite :

- Depuis le 16/11 planification inchangée du lundi au vendredi : activité réduite à 253 services /jour bus et tram ;
- Depuis le 28/11 planification inchangée le samedi : activité réduite à 176 services bus et tram ;
- Depuis le 29/11 planification inchangée le dimanche : activité réduite à 98 services bus et tram (base du volontariat).

Les mesures de prévention mises en place jusqu'à présent sont maintenues. Une opération de nébulisation est prévue dans la nuit du 17 au 18/12/20. Une nouvelle dotation de masques sera distribuée début janvier.

En novembre, 976,40 heures ont été chômées (incluant 2,4 ETP pour motif « personnes vulnérables »). 546 CA ont été posés et 1437 heures de PFR ont été prises.

4. Information et le cas échéant consultation relative au projet d'évolution de l'organisation de la Direction Exploitation – Pôle management et PCC

Une note de présentation détaillée a été adressée en même temps que l'ordre du jour de la réunion.

De récentes mobilités ont conduit à une réflexion sur l'organisation historique des 2 pôles Management et PCC, avec la nécessité impérieuse de conserver un management de terrain opérationnel.

Plusieurs réunions ont été organisées au sein des 2 services concernés par ce projet d'évolution, permettant de partager l'existant et d'identifier les pistes d'amélioration de nos organisations actuelles.

Les objectifs visent principalement à réviser le fonctionnement hiérarchique au sein des services tout en maintenant un encadrement de proximité pour les collaborateurs, garantir une coopération forte entre les RG et les Régulateurs, coordonner l'avancement des projets phares, proposer une solution alternative pour la planification des postes de régulation au PCC.

Les principaux impacts sont :

- Création d'un pôle dédié au pilotage qualité et sous-traitance ;
- Fusion des postes Responsable Pole Management et Responsable PCC en un poste unique : Responsable Pole opérationnel, rattaché au Directeur Exploitation ;
- Création de 2 postes superviseurs RG : recrutement interne envisagé ;
- RG : missions inchangées ; Effectifs futurs : 11 RG + 1 RG détaché à la formation
- Superviseurs PCC : effectifs inchangés - Intégration de missions complémentaires aux activités actuelles
- Identification de conducteurs receveurs « vivier régulateur » en renfort : effectifs de 2 à 3 conducteurs maximum ; Objectifs : assurer le remplacement ponctuel et partiel d'activité de régulation sur les services « régulation Bus ou régulation Réseau » en l'absence de régulateurs ou de responsables de groupe. Recrutement interne - missions détachement à la journée.

Les offres de postes seront diffusées le lendemain de l'échéance du délai de consultation du CSE. Un appel à candidatures interne est proposé jusqu'au 08/01/21.

Le projet serait déployé dès le 01/02/21, selon la validation des processus de recrutement, et au plus tard le 01/03/21.

Un membre du CSE s'interroge sur la fusion des postes de responsable pôle management et responsable PCC. Cela permettra d'optimiser le fonctionnement et d'avoir un alignement au niveau de la Direction Exploitation.

Un représentant syndical demande si des salariés se sont déjà manifestés pour le poste de superviseur. Certains se sont déjà renseignés en vue d'une éventuelle candidature.

Le Secrétaire du CSE précise qu'il faudra accompagner les conducteurs du vivier régulation.

La Direction précise que ces personnes seront d'abord des conducteurs. Les missions de régulation seront ponctuelles. Il n'y aura pas de régulation tram, cette mission n'étant pas réalisable compte tenu du fait que les missions de régulation seront ponctuelles. Il s'agira de régulation bus et régulation réseau. Ils seront accompagnés pour qu'ils puissent assurer ces missions.

Un membre du CSE demande si ce vivier sera mis en place de manière durable.

Cette organisation a vocation à être durable. La personne pourra arrêter cette mission quand elle le souhaitera.

Un membre du CSE demande si les conducteurs du vivier seront prioritaires en cas d'ouverture d'un poste de régulateur.

La Direction précise qu'ils pourront postuler et seront prioritaires compte tenu de leur expérience. Si des conducteurs deviennent régulateurs, un appel à candidature pour intégrer le vivier serait lancé.

Un représentant syndical demande des précisions sur les critères de recrutement pour intégrer le vivier régulation. Les critères seront les mêmes que pour le poste de régulateur, c'est-à-dire niveau BAC.

Après que la Direction ait répondu à l'ensemble des questions, il est convenu que les membres du CSE rendront leur avis par e-mail avant le 23/12/20.

A l'issue du vote, 5 membres du CSE ont rendu un avis défavorable et 1 membre s'est abstenu (6 votants).

5. Report du point sur la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise de la réunion CSE ordinaire du 21/10/20 : résumé de la réunion de la CSSCT du 23/09/2020 et de la visite du bâtiment de la maintenance

Le Référent de la CSSCT indique ne pas avoir suffisamment de moyens pour faire le compte-rendu.

La Direction rappelle que le référent bénéficie d'heures de délégation pour assurer ses missions de membre CSSCT.

Le référent CSSCT répond que ses heures de délégation sont utilisées pour aller sur le terrain. Il rappelle que toutes les heures dont il dispose ne suffisent pas à remplir les missions inhérentes à son mandat et que pour « bien faire son travail » il donne déjà de son temps personnel depuis la mise en place du CSE.

6. Questions à la Direction

a. Pouvons-nous avoir des explications sur le groupe de travail de l'atelier car d'après la DMP il faut attendre les changements prévus du côté de la conduite ?

Le travail a bien démarré au tramway concernant les roulements et horaires. Il se poursuit pour le bus. Des impacts organisationnels doivent être chiffrés.

b. Nous demandons que les revendications des salariés de la maintenance TRAM vues pendant le forum du groupe de travail soient validées par la direction (changement d'horaire).

Une réflexion est en cours. L'analyse des impacts financiers et des conséquences organisationnelles est en cours.

- c. **Habillement : Nous souhaiterions qu'une commission habillement annuelle ait lieu avec un salarié de chaque service, et nommer un référent Habillement (comme c'était pratiqué avec l'ancienne direction) afin qu'à l'avenir cela soit mieux géré.**

La liste des vêtements et le nombre de points ont été validés en 2014 avec un groupe de travail composé d'un représentant de chaque métier de la DMP. La liste des vêtements est restée globalement identique. La dotation n'a pas changé. On pourrait éventuellement faire évoluer la commission habillement en y intégrant la DMP.

- d. **Y aura-t-il des embauches pour faire face aux retards des visites des BUS**

Les visites en retard (400 000 km) sont en cours de reprise suite aux travaux de redéfinition des contenus par le service méthodes. Des renforts en interim sont attendus pour pallier aux retards du fait de l'absentéisme. Les capacités de travail sont adaptées en fonction de la charge de travail.

- e. **Le contrat Plan Préventif Maintenance (PPM) que l'entreprise a avec HEULIEZ dit que KDM doit effectuer des révisions et des changements moteurs à 400 000 km, où en sont-ils ?**

Les visites 400 000 km sont en cours. 18 moteurs ont déjà été remplacés depuis le démarrage de cette activité. Cette opération est prévue jusqu'en 2024.

- f. **En cas du non-respect du contrat avec HEULIEZ, y aura-t-il des impacts lors des immobilisations si HEULIEZ ne prend plus en charge ?**

Il n'y aura pas d'impacts. Heuliez est uniquement en charge du PPP « chaîne de traction ».

- g. **Y a-t-il des avancées sur la mise en place du 5S ?**

Des travaux ont déjà été réalisés. Le 5S reprendra en 2021 après avoir été suspendu du fait de la crise sanitaire et du projet KIHM.

- h. **Quand le Palan électrique COMEGE installé après le premier confinement sera validé par l'APAVE afin de faciliter le travail des mainteneurs ?**

Le palan devrait être validé par l'APAVE le 17/12/2020.

- i. **Pourquoi les nouveaux embauchés ne visitent plus les locaux du PCC ?**

Des nouveaux embauchés ont visité le PCC au début de l'été. Le contexte sanitaire ne permet pas actuellement de réaliser ces visites. Elles reprendront ultérieurement, en tenant compte du fait que des régulateurs ont demandé à ce que les visites soient encadrées pour limiter les gênes sonores.

- j. **Y aura-t-il une remise à niveau des appels d'urgence ?**

Une campagne de tests est en cours depuis le PCC. Cela est systématiquement réalisé lors du recyclage.

- k. **Quels sont les services et horaires prévus pour la période des fêtes ?**

Au bus, 11 services termineront entre 20h00 à 20h40, 8 services termineront entre 20h40 et 21h00 et 2 services termineront après 21h00.

Un membre du CSE demande s'il y aura davantage de bus le 24/12 compte tenu de l'absence de couvre-feu.

La direction répond négativement et précise que ces aménagements demeurent exceptionnels et ne seront pas systématiquement reconduits chaque année.

Un membre du CSE demande ce qui est prévu pour les personnels hospitalier.

La direction indique que l'offre de transport tient compte de leurs situations.

Un membre du CSE demande si les conducteurs finissant après 21h bénéficieront de la prime réveillon.

La direction répond négativement.

l. Pourquoi toujours autant de problèmes avec la validation et le contrôle des CB ?

La dernière mise à jour du 09/12/20 améliore les remontées des TAPS (message de validation de CB) :

- 99% des taps remontés sous la minute ;
- 97% des taps sous les 30 secondes.

Des Cubes nouvelle génération pour les contrôles CB et beaucoup plus fiables arriveront en mars 2020.

m. Retour d'expérience sur les manifestations du 5 décembre dernier et sur la circulation des bus et tram de 14H30 à 18H30 aux alentours de la place de la république.

Le retour d'expérience, réalisé avec les RG présents sur le terrain et les régulateurs, n'a pas montré de difficultés particulières. Le PCC a régulièrement informé les conducteurs de la situation, y compris ceux qui n'étaient pas directement présents sur la zone. Une membre du CSE indique qu'il n'y a pas eu de soucis, aucun agent ne s'est plaint du contexte sécuritaire. Les conducteurs ont été accompagnés pour les déviations.

Un représentant syndical précise qu'il y a eu quelques problèmes de communication via la radio. La Direction précise que le nouveau SAE permettra de les limiter.

n. Demande de mise à jour d'informations sur le projet bus « hydrogène ».

Une présentation en CSE sera réalisée début 2021 lorsque le projet sera plus phasé.

o. Date des formations et nombre de mainteneurs bus concernés par la filière hydrogène.

Tous les mainteneurs bus seront formés. Les dates des formations ne sont pas arrêtées car nous ne savons pas quand le 1^{er} bus sera livré (2nd semestre 2022).

p. Correspondance de 20h45 : où en est l'enquête demandée depuis des mois sur la pertinence de la correspondance de 20h45 ?

Le dernier sujet à observer est la correspondance Lianes à Lianes. Des premiers comptages ont été réalisés et confirment la pertinence de cette correspondance. Cette étude ne pourra être poursuivie que lorsque la fréquentation sera revenue à la normale. Les autres correspondances ont été traitées.

q. Retour d'expérience sur le système digital Octocity de programmation de contrôle.

Des nouvelles mises à jour ont été faites et nous reprenons les tests vendredi 18/12/20. Si les tests ne sont pas satisfaisants, l'expérience pourrait ne pas être poursuivie.

r. Point sur le port de la caméra piéton dans l'entreprise. Où en est la Direction ?

Comme déjà indiqué, nous informerons le CSE lorsque les formalités administratives seront validées. Nous sommes en attente de la parution d'un décret pour les réaliser.

s. Les films anti-reflet ne donnent pas satisfaction, notamment à la nuit tombée. Nous demandons que la Direction trouve d'autres solutions qui pourraient améliorer ce problème de sécurité.

L'avantage de ce film est d'apporter une atténuation non négligeable des reflets sans pour autant les supprimer totalement. Le film le plus efficace connu à ce jour a été installé. Nous n'avons pas identifié de solution alternative à ce jour. Nous restons en veille.

Un membre du CSE insiste sur le caractère « insécuritaire » de ces reflets, notamment la nuit et demande que des recherches de solutions soient poursuivies.

t. Point sur le rapport d'enquête suite à l'alerte technique L2312-59 du Code du Travail déposée le 16 décembre 2019.

Suite au droit d'alerte déposé le 16/12/19, l'enquête a été effectuée le 20/01/20 et clôturée le 05/11/20.

Les actions à engager sont :

- Présentation d'une étude comparative « veille sensitive / intelligente » et d'une étude financière ;
- Analyser les préconisations des deux études ergonomiques existantes ;
- Présenter une étude de faisabilité pour passer de FU3 à FU1.

Une échéance a été fixée à mars 2021. Le suivi sera assuré par la CSSCT.

Un membre du CSE estime que la Direction reconnaît indirectement un risque de surcharge cognitive ou un risque de TMS.

La Direction infirme ces propos et n'acte pas d'une surcharge cognitive ou un risque de TMS dans le compte rendu d'enquête. Sur ce point, la direction reste en désaccord avec les signataires de l'alerte, le risque d'atteinte à la santé physique et mentale des conducteurs n'est pas reconnu. La Direction souligne le dialogue en place mais reconnaît aussi les limites à celui-ci. Après réalisation de cette enquête, elle considère qu'il y a des points de convergence et de divergence. Les prochains échanges sont attendus pour fin mars 2021.

Un membre du CSE estime qu'il n'existe pas de point de convergence.

u. Demande de remise en place d'un agent de sécurité à l'agence commerciale car le salarié PIMM'S n'a pas le même impact envers la clientèle

L'évolution du dispositif a été présentée lors du dernier CSE. Un agent de médiation sera présent tous les jours sur toute l'amplitude et un agent de sécurité sera présent les jours où le responsable de l'agence est absent, tous les soirs à la fermeture ainsi qu'à des périodes particulières (ex : rentrée). Des médiateurs sont en cours de recrutement. Des médiateurs du PIMMS sont venus en remplacement et découverte / immersion au poste d'accueil ces derniers jours. Les retours sont positifs. Un travail reste à faire sur la visibilité des médiateurs pour qu'ils soient bien identifiables. Le changement interviendra le 04/01/21. Comme évoqué en CSE de novembre, le nombre d'incidents à l'intérieur de l'agence a fortement baissé depuis 2018. Les incidents, qui sont en diminution, concernent principalement l'extérieur de l'agence, où un agent de sécurité ne peut pas intervenir.

Un membre du CSE précise que la présence de l'agent de sécurité était importante et rassurait les salariés et usagers.

La Direction répond que sa présence n'était plus pertinente. Le fait de ne pas recourir à un agent de sécurité n'est pas un enjeu économique. Le médiateur permettra d'assurer la sérénité au sein de l'agence, en faisant de la médiation et de la prévention. La sécurité reste une priorité. La Direction rappelle que le principal sujet est le trafic de drogues à proximité de l'agence et que les forces de l'ordre sont davantage présentes. Le cas échéant, des adaptations pourront être faites si des problèmes d'insécurité sont constatés.

Un membre du CSE regrette que cette décision soit prise alors que la présence des agents de sécurité était une réelle valeur ajoutée aux salariés. Il regrette également que le principe de prévention primaire ne soit pas retenu dans cette situation.

v. Agence Commerciale : Nous demandons que les horaires de travail définis par la Direction dans le contexte sanitaire actuel, notamment pour décembre) soient respectés. Par ailleurs, nous demandons que l'agent de sécurité soit présent jusqu'au départ du/de la dernier.e salarié.e en fin de journée.

L'agence commerciale reprendra ses horaires habituels à partir du 14/12/20, soit de 9h30 à 19h par roulement du lundi au samedi. Il n'y a pas eu de changements d'horaires par rapport aux horaires annoncés, sauf pour le samedi. Pour la 2^{nde} partie de la question, voir réponse u).

w. Pourriez-vous nous donner la teneur des contrats hors et pendant le COVID en particulier sur deux points précis. Combien de personnes sont affectés par rame et par bus ? Quel temps est affecté et par type de véhicule ?

Le contrat concerne une prestation de service, le nettoyage. Le prestataire s'organise pour réaliser les tâches, étant précisé que des personnes sont dédiées au nettoyage du poste de conduite. Le contrat repose sur une obligation de résultat. Des améliorations ont été constatées suite à des remontées.

- x. Demande d'indemnisation des salariés pour le nettoyage des masques et suite à l'achat, sur leurs déniés personnels, dû au non remplacement des masques de mauvaise qualité fournis par l'entreprise et non remplacés à ce jour malgré nos demandes répétées en réunion de CSE.**

Comme indiqué lors de la dernière réunion, il est prévu de fournir une nouvelle dotation de masques début janvier. Le salarié qui a besoin de nouveaux masques du fait d'une usure prématurée, ou de casse, peut demander des masques à son n+1, des masques sont à disposition. Aucune indemnisation n'est prévue pour l'achat (KDM fournit des masques) et le nettoyage.

- y. Sachant qu'il est refusé l'accès en entreprise à tout salarié cas contact covid hors entreprise tant qu'il n'a produit le résultat d'un test négatif, qu'en est-il envers les cas contacts interne entreprise.**

L'entreprise ne demande pas un justificatif de test négatif. Nous demandons au salarié de nous informer sur les résultats de son test pour suivre les cas positifs et les éventuels cas contacts afin de permettre de remonter la chaîne de contacts le cas échéant. Le salarié reprend s'il nous indique que son test est négatif ou à la fin de la période d'isolement.

- z. Nous demandons la mise en place d'une formation pour la référente Harcèlement.**

Il est bien prévu de former les 2 référents (CSE / Direction). Il n'y avait pas de formation identifiée sur Dijon récemment compte tenu du contexte sanitaire. Une formation devrait pouvoir se faire sur le 1^{er} trimestre 2021.

- aa. Pourquoi les recueils de faits ne sont pas mis en place pour tous les services de l'entreprise ?**

Des recueils de faits ont été récemment réalisés à la fraude. Il est prévu d'en réaliser un à la DMP le 16/12/20.

- bb. Pourrions-nous avoir les fiches de postes des mainteneurs BUS, mainteneurs TRAM, techniciens BUS, techniciens TRAM et méthodes ateliers ?**

Un travail de mise à jour est en cours. Les fiches pourront ensuite être mises à disposition.

- cc. CRAM : Qu'en est-il de la mise à jour concernant la déclaration des salaires 2019 (Cram) qui a été mis en erreur (problématique des heures supplémentaires défiscalisés) auprès des services compétents de l'état ?**

Les corrections ont été passées sur le bulletin de janvier 2020 avec rattachement déclaratif à l'exercice 2019.

- dd. Agirc-Arrco : De plus il apparaît sur la partie retraite complémentaire des incohérences sur les points donnés en fonction des salaires annuels. Pouvez-vous avoir des renseignements auprès de Klesia sur la façon de donner les points et la règle appliquée depuis ces 15 dernières années ?**

Les modalités de calcul des points retraite sont disponibles sur le site internet www.agirc-arrco. Rubrique « particuliers » / points de retraite : comment sont-ils obtenus ?

- ee. Demande qu'il soit remis aux élus CSE les noms des personnes n'ayant pas effectués les trois entretiens professionnels avant le 07 mars 2020**

Lors du CSE extraordinaire avec EXOCE, la direction s'était engagée à communiquer le volume constaté à fin 2019 : 85 personnes ont été identifiées (intégrant les absences longue durée). Le nom des intéressés ne sera pas communiqué.

- ff. Demande qu'il soit remis à tous les salariés un état des lieux de leurs entretiens professionnels effectués sur les six ans**

Le compte rendu d'entretien est réalisé en double exemplaire dont un remis au salarié.

gg. Demande de remettre aux salariés une copie des feuilles d'attachements remis à la DIRECCTE pour le chômage partiel du début d'année. Idem pour la fin d'année

Les attachements modifiés des conducteurs ont été distribués dans les BAL, il reste les autres salariés pour lesquels la mise à disposition sera faite auprès du responsable de service.

hh. Demande de mise à jour du trombinoscope.

Une mise à jour avait été envisagée initialement début 2020, cela a été reporté. Nous réfléchissons à la location/mise à disposition d'une machine de type photomaton pour début 2021.

ii. Paie: Sujet de la Prime de fin d'année et d'éventuelles erreurs concernant Novembre ?

Prime annuelle : comment est-elle calculée et pourquoi les agents n'ont pas tous la même prime ?

La prime annuelle est calculée à raison de 1/12^{ème} de présence, selon un coefficient forfaitaire majoré en fonction de la catégorie :

- Base unique au coefficient 208 majoré pour les ouvriers / employés ;
- Base unique au coefficient 210 majoré pour les conducteurs ;
- Base unique au coefficient 258 majoré pour les agents de maîtrise.

Oubli primes de dimanche en paie :

Hors maintenance, tous les éléments variables passés en paie proviennent d'OKAPI et de la saisie des managers pour leur équipe ou du service ordonnancement. Les salariés concernés par ces oublis doivent faire le point avec leur manager ou le planning.

Montant imposable plus élevé sur certains bulletins :

Les salariés qui ont demandé le versement de la prime d'intéressement en juillet et novembre sont concernés par une augmentation du taux d'imposition puisque cette prime est considérée comme du salaire.

7. Questions à concernant le fonctionnement du CSE

a. Pourrions-nous avoir la mise à jour des cadres KSA afin de remettre la base de données du CSE à jour ?

Les salariés KSA ne sont pas bénéficiaires des œuvres sociales du CSE KDM. La liste du personnel KDM a été communiquée au Secrétaire du CSE le 14/10/20.

b. Information concernant l'organisation distribution des colis et commandes groupées : Sujet du Drive et des règles de sécurité.

Le secrétaire du CSE rappelle le dispositif pour cette distribution organisée dans un contexte particulier, permettant de réaliser cet évènement pour l'ensemble des salariés ainsi que les retraités, avec définition d'un protocole sanitaire et des mesures spécifiquement adaptées. La planification, le plan de déplacement ainsi que les règles d'hygiène sont précisés. Le secrétaire du CSE remercie les différents services de l'entreprise qui interviennent dans l'organisation de cet évènement.

Une membre CSE indique qu'il aurait été préférable que l'information relative à la fermeture de la permanence CSE du 23/12/2020 soit communiquée en amont aux membres CSE avant diffusion générale.

c. Présentation du budget prévisionnel 1^{er} trimestre 2021 et plus généralement pour l'année 2021. Retour sur la réunion pré CSE du lundi 07 décembre 2020.

Le secrétaire du CSE présente les grandes lignes du budget 2021, reconduit à l'identique pour un montant global de 525K€.

Toutes les bases habituelles des mesures sociales sont conservées, avec 2 évolutions :

- Amélioration du colis de fin d'année porté à 120€ (valeur 2021) ;

- Valeur doublée du bon cadeau naissance, portée à 100€ (valeur unitaire 2021).

Les activités de loisirs et culturelles sont reconduites à l'identique.

Les mesures habituelles concernant les subventions et dons sont reconduites, pour un total de 7 500€. Les subventions « club bowling » et « club aquadivia » sont arrêtées.

Le dispositif des Chèques vacances est reconduit (commande ANCV mi-janvier).

Les membres du CSE s'interrogent sur le maintien de la sortie ski compte tenu du contexte sanitaire, puis se positionnent en faveur de la suspension de la journée du 24/01/2021.

A ce stade de l'année, les sorties Nigloland et Europapark sont envisagées, de même que le challenge karting et la fête de l'étang.

Concernant les vacances 2021, il est prévu de maintenir les 8 linéaires avec 4 nouveaux prestataires permettant ainsi d'offrir un catalogue plus complet. Cout alloué pour abondement aux salariés : 6000€ chacun. Une hypothèse reste à étudier en faveur ou non d'un système d'allotissement : un professionnel proposerait un accès à tous ses campings, permettant de faciliter la gestion des annulations notamment.

Le budget finalisé du CSE sera présenté au plus tard en CSE de mars 2021.

Suite à la réunion pré-CSE du 07/12/2020 et après échanges, les membres du CSE s'entendent pour étudier la demande d'aide spécifique de secours en faveur de la famille d'un salarié décédé (actif, ou retraité ou déclarés inapte). Une autre demande est formulée en séance concernant une demande d'intervention exceptionnelle du CSE en faveur de l'aide d'un salarié actif en situation difficile. L'étude d'un prêt du CSE avec échéancier doit être étudiée entre les membres. Il s'agirait d'un secours exceptionnel dont les critères nécessiteront d'être définis. Le cas échéant un vote serait nécessaire en séance plénière de CSE – pour chaque dispositif.

d. Demande de moyens anti-virucides pour la distribution des colis

Le secrétaire du CSE confirme que cela a été exceptionnellement pris en compte par la direction.

e. La possibilité d'utiliser la salle Flexo en plus du réfectoire et de la salle des associations pour démultiplier le lieu de déjeuners du 23 pour gestion en lien avec la situation actuelle.

La direction confirme qu'elle fera le nécessaire pour libérer les 3 salles flexo pour la plage horaire du déjeuner. Le réfectoire ne sera pas mis à disposition.

f. Demande du Secrétaire du respect strict des règles de sécurité le 23 et que les élus et participants à la distribution en soient les relais. Description du dispositif

Les dispositions ayant été précisées au point 7b, la direction rappelle qu'il appartient à chaque membre du CSE d'appliquer scrupuleusement les règles définies et de veiller au respect de celles-ci par tous les invités (salariés et extérieurs).

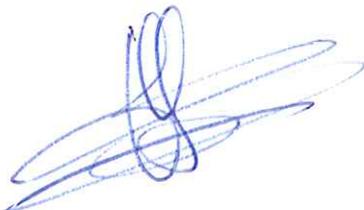
g. Demande des moyens de Fenwick et transpalette pour le 18- 21 et 23 Décembre 2020

La direction confirme que les moyens seront mis à disposition.

La prochaine réunion CSE se tiendra mercredi 20 janvier 2021. La direction souhaite de bonnes fêtes de fin d'année à tous.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 16h20.

LE SECRETAIRE
Gilles MILLERAND



LE PRESIDENT
Thomas FONTAINE

