

Etaient présents :

Directeur : Jean René CLAIN

Resp. RH : Adèle SETAPI

Directeur des affaires administratives et juridiques : Abdel OUBARI

Elus CSE : Sarah LAMBERT – Expédit SELLAMBAYE – Pascaline DALLEAU – Denis CROCHET – Stéphane VIRASSAMY.

DS : Damien ABDALLAH

Ordre du jour

1. Mise en place de l'accord sur intéressement,
2. Prime Macron,
3. Revalorisation de la grille salariale,
4. Aménagement d'un espace dédié pour la prise des repas,
5. Point sur l'état du parc automobile et les bâtiments de bourbier,
6. Planning et gestion des congés des conducteurs,
7. Recrutement du Directeur technique,
8. Organigramme,
9. Numérisation des outils,
10. Bilan sur les primes qui ont été distribuées en fin d'année, à savoir : nombre de salariés qui ont eu droit à la part fixe, à la part variable, les critères de distribution,
11. Bilan sur les formations effectuées en 2019 par service,
12. Choix des dates de pont.
13. Demande d'un état du nombre d'agressions sur le réseau en 2019 et les suites ou pas engagées par la SEM - Quelles procédures sont mises en place lors et après une agression
14. Sécurisation de la caisse conducteurs
15. Fiche de renseignements Personnel pour le CSE
16. Présentation de la 1^{ère} action CSE, journée récréative
17. « Pousser un véhicule » ; « rouler à 20km/h » sur les routes – positionnement et prise de décision, gestion de la sécurité etc.

La séance est ouverte à 9h15.

A l'ouverture de séance, le Directeur a remis à Mme LAMBERT, secrétaire du CSE, les chèques pour le fonctionnement 5 546€ et les œuvres sociales, 10 000€.

Puis, le Directeur propose de traiter les points concernant les directions Technique et Exploitation. Mme Adèle CLAIN quitte l'assemblée conformément aux statuts pour permettre à M. MOREL, Directeur Technique depuis novembre 2019, et Mme TEVANEE, Directrice d'Exploitation et capacitaire de la SEM (nommée depuis le 1^{er} juin 2019), d'y participer.

Les points abordés en leur présence sont :

LMA



1. Point sur l'état du parc automobile et les bâtiments de bourbier,
2. Planning et gestion des congés des conducteurs,
3. Demande d'un état du nombre d'agressions sur le réseau en 2019 et les suites ou pas engagées par la SEM - Quelles procédures sont mises en place lors et après une agression
4. Sécurisation de la caisse conducteurs
5. « Pousser un véhicule » ; « rouler à 20km/h » sur les routes – positionnement et prise de décision, gestion de la sécurité etc.

1. *Point sur l'état du parc automobile et les bâtiments de bourbier*

Constats des élus : beaucoup de véhicules sont sur le parc et ne roulent pas (15 sur 27 véhicules), défaut de climatisation sur certains véhicules en service qui n'ont aucune ouverture.

Le Directeur fait un point général et explique avoir mobilisé certains Iveco suite à l'accident de l'an dernier, et suite aux rapports d'expertise mettant en évidence des problèmes techniques. Il précise par ailleurs, que les véhicules légers et ceux du service infrastructure ont été remplacés en 2019 et rappelle les obligations contractuelles de remise en état de l'ensemble des véhicules pour la fin de la DSP (janv.2022).

Concernant le parc, le Directeur Technique fait une présentation de l'état de chaque véhicule (cf annexe tableau). Ce qui est à noter, c'est que sur 27 véhicules, 12 sont en circulation, 13 sont sur le parking et réparables, et 2 autres non réparables, des véhicules achetés pour des pièces.

Sur les véhicules légers, M. Virassamy demande une précision sur le nombre de véhicules de fonction et de services. Le Directeur dit « ne pas connaître la répartition des véhicules » mais juste le nombre de 3 pour les fonctions, (le Directeur transmettra le nombre, les immatriculations et leurs affectations à la prochaine séance).

Concernant les problèmes de climatisation, le Directeur précise que plus de 15911€ ont été engagés l'an dernier et cette année, certaines réparations ont déjà été effectuées et d'autres sont en cours ou programmées (cf annexe).

Sur ce point, il y a 2 véhicules DZ030CL & DZ470CL qui posent problème aux conducteurs: climatisation HS, aucune aération naturelle puisque les vitres sont fixes.

Question des conducteurs : par temps de pluie ou de très fortes chaleurs, le conducteur est-il autorisé à transporter les usagers en toute sécurité ?

Le Directeur répond que « le conducteur est maître de son véhicule », à savoir que s'il « trouve que le véhicule n'est pas en état, notamment si ça touche des organes vitaux, il peut décider de ne pas le conduire ». Pour ce qui est du problème de la climatisation sur les véhicules qui n'ont aucune ouverture, le directeur confirme qu'en cas de pluie, le véhicule doit rentrer au dépôt et être remplacé. Quant aux cas de fortes chaleurs, la position du Directeur est claire, « pour moi, oui, les conducteurs peuvent conduire ces véhicules ». Le Directeur met en avant son attachement pour la sécurité des biens et des personnes, aussi, si le véhicule débute son service par beau temps et que dans la matinée, il se met à pleuvoir, alors, il est demandé aux services de procéder au remplacement du véhicule. Il précise et rappelle les consignes qui ont été transmises à ses services, qu'en cas de besoins, il louera des véhicules.

Sur l'état du parc, globalement, le Directeur précise que depuis 2018, il a mis en place un contrat (uniquement les véhicules MERCEDES) de full maintenance, qu'il a inscrit au budget la remise en état des véhicules dans le cadre des obligations contractuelles. Il précise aussi qu'au regard de certaines dépenses colossales sur certains véhicules, il serait préférable d'en acheter sur le marché de l'occasion.

Avant de conclure sur ce point, Mme LAMBERT demande qu'une note soit rédigée à l'attention des conducteurs-receveurs précisant la conduite à tenir selon les différents cas de figure abordés durant ce CSE pour les véhicules DZ030CL & DZ470CL. Le Directeur confirme qu'une formalisation sera effectuée.

Pour finir, il précise que le problème des climatisations résulte de la difficulté à trouver des prestataires efficaces, à son arrivée, il n'y en avait qu'un, aujourd'hui, ils sont 2 sur l'île à effectuer les réparations, mais ça reste toujours problématique. Il n'est pas rare qu'un véhicule soit réparé aujourd'hui et que 15 jours après, il soit de nouveau en panne. Bien souvent, la garantie ne fonctionne pas car le prestataire fait état d'une autre pièce défectueuse.

A noter également que le Directeur précise qu'un expert accompagne la SEM ESTIVAL dans les réparations des véhicules, avant, dans la phase de diagnostic, préconisations et après dans les phases de suivi et vérification.

Etat des bâtiments de bourbier :

Constat des élus : fenêtre qui ne ferme pas, toilettes HS, infiltration d'eau, lames de terrasses très abimées etc

Le Directeur est prêt pour engager des dépenses sur les petites réparations, et pour ce qui est des grosses réparations, le propriétaire du site sera sollicité. Il demande qu'un état lui soit remonté pour lancer les devis. Sur le délai, en fonction du coût, des priorités seront établies durant cette année.

Concernant le parking, Mme LAMBERT fait un état d'un rapport du CHSCT en 2017 où l'état du parking était déjà pointé en mauvais état. En 2020, soit trois années après, le parking est toujours caillouteux et dans le même état, voire plus dégradé.

Le Directeur rappelle le contexte à son arrivée, ses relances auprès de la CIREST pour un déménagement sur un site adapté à l'activité d'exploitation avec tous les équipements nécessaires. Actuellement, il n'a aucune visibilité du déménagement annoncé sur Beaufonds, et cela malgré de nombreuses relances auprès du prestataire. En l'absence de retour, il informe avoir pris attache avec 2 sociétés pour l'évaluation du coût de l'enrobée du parking, mais il précise rencontrer 2 problèmes, la stabilité du terrain et le côté règlementaire (autorisation du propriétaire). Au cours de cette année, il espère que l'une des 2 solutions soit opérationnelle, à savoir, déménagement ou enrobée du parking. Pour Beaufonds, il se donne 2 mois pour avoir une réponse. Sans réponse, il s'engage à « faire les travaux ailleurs, car il n'est plus possible de rester dans les conditions actuelles ». Il rappelle également qu'à son arrivée, il avait sollicité la CIREST pour que la SEM occupe les locaux vacants à proximité de leur siège, mais que cette demande n'a pas abouti.

2. Planning et gestion des congés des conducteurs

Contexte : depuis la mise en place du CSE, les élus ont enregistré des réclamations des conducteurs sur leurs planning et leurs congés, selon eux, il y aurait du favoritisme, certains conducteurs auraient plus de samedis que d'autres et pour les congés, ça serait les mêmes qui bénéficieraient des périodes de fête. Les élus appellent à la transparence qui permettra, selon eux, de mettre un terme à ces rumeurs qui sont néfastes au bon fonctionnement du service exploitation.

Pour permettre la transparence auprès des collègues, les élus demandent à la Direction :

- que les plannings réalisés et prévisionnels leur soient transmis pour analyse et retours aux conducteurs
- de connaître comment sont construits les plannings, la notion de cycle
- de connaître les délais d'affichage au tableau et de transmission des plannings aux conducteurs.

Le Directeur verra ses services pour que le nécessaire soit fait dans les meilleurs délais.

Le Directeur tient à rappeler l'historique, à savoir qu'à son arrivée certains conducteurs cumulaient plus de 70 jours de congés. A partir de là, il a mis en place des nouveaux roulements (4ème version établie à ce jour) sur un cycle de 12 semaines qui permet aux conducteurs d'avoir 12 jours consécutifs de congés et de disposer à l'avance de leur planning. Mais, il insiste sur le fait qu'il a

surtout mis en place, la bourse d'échanges entre conducteurs. Sur ce point, il précise que « 99% des demandes effectuées dans la cadre de la bourse d'échanges, ont été acceptées ».

Pour le Directeur, le cycle qui est en cours depuis octobre 2019 (nouveaux services sur la L1), « est du luxe ». En effet, alors même que la Directrice d'exploitation avait fait part d'un besoin de 2 ETP supplémentaires, il a décidé d'en rajouter 1 de plus, soit 3 ETP pour permettre aux conducteurs, d'avoir plus de souplesse dans leur prise de congés. Au regard de ces « améliorations », Mme LAMBERT relève que si « tout va dans le sens des améliorations, les arrêts de travail devraient être en diminution ». Pour le Directeur, « cela n'est pas si simple ».

Concernant les congés de décembre-janvier, les élus souhaitent disposer de l'historique pour démentir s'il y a lieu, les propos des conducteurs. Pour rappel, un des conducteurs a fait savoir « qu'il n'a jamais eu de congés sur cette période depuis 10 ans de boîte ». Le Directeur fait savoir « qu'avec la bourse d'échanges, il suffit tout simplement d'en faire la demande et de s'entendre avec son collègue ». Pour Mme LAMBERT, il est « utopique un échange sur cette période ».

Mme TEVANE, Directrice d'exploitation et capacitaire de Transports présente le roulement en cours depuis octobre, un travail qui a été effectué avec M. Emmanuel DALLEAU, chargé de Projets Études/Stratégies de la SEM ESTIVAL. Mme LAMBERT demande s'il y a une stabilité sur les services de la SEM, à savoir, nombre de lignes, horaires etc. Le Directeur confirme cet élément.

Mme TEVANE : à partir des données d'Emmanuel DALLEAU, « de manière équitable », elle établit les roulements (sauf en cas de changement, comme renforcement de la ligne etc).

Parmi les points abordés dans la construction des plannings :

- Les temps de lavage re-planifiés les matins en raison des difficultés rencontrées avec STOI.
- Les temps de battement
- Les temps de relève
- Les temps de remise de caisse
- Les haut-le-pied
- Les prises de services

Mme LAMBERT demande « si les conducteurs sont soumis à la règle, 6 heures en continu, 20 mn de pause », Mme TEVANE répond que « nous sommes en transport urbain, que cette règle ne s'applique pas ». Elle précise également que dans les « temps de conduite, il y a des temps de battement pour permettre aux conducteurs d'absorber les retards, les aléas et que ces temps de battement, ne sont pas des temps de pause, mais cela leur permet de souffler quand même ».

Mr VIRASSAMY demande des précisions sur un planning pour comprendre le mécanisme, et notamment si les temps de battement sont des temps de pause. Le Directeur et Mme TEVANE confirment que « les temps de battement sont des temps de pause », que ce sont des temps entre 2 services (arrivée –départ) où le conducteur reste à la disposition de l'employeur.

Mr ABDALLAH expose le problème de la L43 où durant les travaux sur le secteur du chemin du centre, « les conducteurs n'ont plus de temps de battement, ne peuvent plus se rendre aux toilettes ». Pour Mme TEVANE, il s'agit d'un cas exceptionnel, et comme elle le répète, les temps de battement sont des « temps de battement de confort », qui ne sont pas obligatoires en matière de réglementation, que « les temps de battement ne sont pas des temps de pause ». A la question de M. VIRASSAMY, « c'est quoi les temps de pause obligatoire alors ? » Mme TEVANE répond : Les temps de battement qui dépassent 5' sont des temps de pause.

Dans ce contexte, M. OUBARI précise "qu'au-delà de 6h, c'est 20mn" de pause, que les temps de battement servent à éponger les aléas de circulation etc, et que pendant les temps de pause, l'employé n'est plus à la disposition de l'employeur et libre de vaquer comme il le souhaite. (1:24:15 audio). Les temps de battement ne sont aucunement des temps de pause, précise t'il.

A la question de Mme LAMBERT "est ce que les conducteurs ont des temps de pause ? " Mme TEVANE répond que c'est largement au-dessus.

M. ABDALLAH insiste sur la problématique de la L43 où durant les travaux, les conducteurs n'ont pas de temps de pause. Pour Mme TEVANE, ce problème n'en ait pas un puisque les agents de mouvement et de régulation sont présents pour le régler lorsque le cas se présente. En effet, lorsqu'il y a trop de retards à absorber, à rattraper, il est alors demandé de stopper certains voyages.

M. Crochet demande si des modifications ont été apportées à la L2 car les temps de battement sont très justes et que les conducteurs ne s'arrêtent jamais. Le Directeur informe que des adaptations ont déjà été appliquées, il regardera de nouveau ce qui peut être possible.

Concernant les lavages, afin d'optimiser les temps de travail, ces derniers se font principalement les matins.

Pour les congés, le roulement actuel établi sur 12 semaines, permet d'attribuer 12 jours consécutifs à chaque conducteur, le planning est fait sur un an, chaque conducteur connaît à l'avance ses dates de congés. A noter qu'il n'est nullement pris en compte la situation familiale du conducteur dans l'établissement et la répartition des congés, en cas de désaccord avec le planning établi, le conducteur devra faire appel à la bourse d'échanges.

Pour les encaissements, 15mn sont intégrées à l'emploi du temps du conducteur pour permettre la remise de la caisse durant la semaine. Il y a également 15 autres minutes prévues pour l'habillage qui, en fonction du service, peuvent être également utilisées pour des temps de remise de caisse. A noter que le conducteur doit impérativement suivre sa feuille de service, s'il est mentionné encaissement, il doit s'y rendre obligatoirement.

Concernant les plannings, il y a une équité dans sa mise en place, en effet, elle veille à ce que chaque conducteur ait chacun des lundis, des samedis de repos etc.

Le roulement permet l'équité entre les conducteurs. Concernant l'affichage, Mme LAMBERT demande que ce dernier puisse être fait pour le cycle et non pas mensuel. Sur ce point, M. Clain et Mme Tévanée confirment que ce sont essentiellement les mises à jour qui sont transmises 4 jours avant. Pour les emplois du temps, les conducteurs en ont connaissance à l'avance. Mme LAMBERT rappelle que pour un conducteur, le fait de maîtriser son emploi du temps lui permettra d'anticiper des rendez-vous.

Pour finir sur ce point, les élus du CSE demandent d'avoir une copie des congés des conducteurs des années antérieures, des anciens et futurs plannings.

A la fin de présentation, le Directeur informe que les fichiers nous seront transmis. (1:29:40 audio)

3. Demande d'un état du nombre d'agressions sur le réseau en 2019 et les suites ou pas engagées par la SEM - Quelles procédures sont mises en place lors et après une agression

6 agressions (2 physiques, 4 verbales) ont eu lieu en 2019, et de nombreux actes d'incivilités ont été relevés.

Concernant les agressions physiques, 2 plaintes ont été déposées auprès des autorités par les agents sur recommandation de l'employeur. Dans certains cas, la capacitaine se joint au conducteur agressé pour le dépôt de plainte. A noter que jusqu'à présent, la SEM ne s'est jamais portée partie civile car les situations diffèrent, et il n'y a pas d'automatisme dans les suites à donner. En interne, après chaque agression, la CSCT en a été informée. En parallèle, des mesures de sécurité ont été prises, comme l'affectation d'un agent de sécurité sur certaines lignes à certains créneaux horaires.

Pour l'avenir, il est proposé que la commission SCT soit activée après chaque agression et ce, pour d'une part diligenter une enquête en interne et d'autre part, décider de la suite à donner sur le plan partie civile et mesures à mettre en place.

Mme LAMBERT insiste sur le fait de se constituer partie civile, cela permet d'afficher clairement le positionnement de la SEM aux côtés du personnel agressé mais aussi auprès de l'opinion publique, à savoir une opposition totale à ces différents types d'agression. M. OUBARI appelle à la prudence au regard des changements de version des faits que certains personnels ont pu relater parfois.

Le Directeur informe qu'après chaque événement ou agression, il consacre du temps avec le personnel concerné, qu'il déploie des moyens si besoin pour sa prise en charge et cela même si la SEM ne se constitue pas partie civile.

4. Sécurisation de la caisse conducteurs

Rappel du contexte : Les conducteurs se questionnent sur leur responsabilité en cas d'agression, de vol des recettes en fin de service et souhaitent disposer d'un automate à Bourbier qui leur permettrait de remettre la caisse journalière comme ça se fait à Citalys.

Le Directeur rappelle que les conducteurs sont responsables puisqu'ils sont conducteurs-receveurs. M OUBARI confirme qu'ils sont dépositaires au sens juridique avec un plafond de 5000€, au-delà, le conducteur serait transporteur de fonds et il rappelle l'importance de respecter les plannings pour les remises de caisse. Il précise également que seul le procureur est en mesure de qualifier le vol, selon des éléments circonstanciés, et cela malgré qu'une plainte ait été déposée par le conducteur. Le Directeur précise par ailleurs qu'en cas de perte ou de vol de caisse, la SEM est dans l'obligation de régler le montant de la perte au GME dans la mesure où elle est responsable des recettes encaissées par les conducteurs.

Concernant le fonctionnement de Citalys, il précise que ce dernier n'a pas de sous-traitant, contrairement à la SEM qui est soumise au fonctionnement de TSR. A noter qu'une démarche a été entreprise depuis 2017 auprès de TSR, où il était question que le conducteur puisse passer dans un SAS pour déposer sa recette directement reliée à UBI et ce, pour sécuriser les recettes. Ce jour, Le Directeur n'ayant reçu aucune nouvelle, a chargé le nouveau DT de relancer la mise en œuvre du "skycompte ou scancompte".

Pour conclure sur ce point, le Directeur confirme qu'il appartient au conducteur de sécuriser sa caisse, que c'est de sa responsabilité en cas de perte, et que par conséquent le conducteur se doit de respecter les plannings de remise de caisse afin de réduire les montants en leur possession.

Concernant l'appoint, M CROCHET fait remarquer que les conducteurs ont des difficultés à rendre la monnaie aux clients, voire même dans certaines situations, n'ont pas de monnaie à rendre.


Sur ce point, le Directeur fait part qu'il n'est pas envisageable de mettre un personnel en gare pour des raisons de sécurité pour effectuer les allers-retours entre les guichets et les conducteurs. Il informe qu'une étude est en cours pour la mise en place d'un monnayeur. En attendant, il est recommandé au conducteur de demander aux clients de faire l'appoint avant d'accéder à bord, une campagne de communication démarrera sous peu sur ce thème afin de sensibiliser la clientèle du réseau.

Dans tous les cas, un client reste verbalisable s'il n'a pas pu acheter son titre de transport pour des raisons d'appoint.

5. « Pousser un véhicule » ; « rouler à 20km/h » sur les routes – positionnement et prise de décision, gestion de la sécurité etc.

Contexte : 2 évènements

- *Des agents, à la demande de la responsable d'exploitation, ont poussé un véhicule de plus de 5T pour le faire démarrer. Les élus souhaitent connaître ce qui s'est passé et si les mesures de sécurité ont été prises en compte.*
 - *2 agents ont été sollicités pour conduire un véhicule sur St Denis en ayant pour consignes de passer par les petites routes pour réparation en sachant que ce dernier ne pouvait dépasser les 20km/h.*
- Sur ces points, les élus souhaitent connaître le protocole de prise en charge lorsque les véhicules sont en panne.



Lorsqu'il y a panne selon le Directeur, les agents sont sollicités systématiquement pour évaluer si le véhicule est en mesure de rouler. Si les agents confirment que le véhicule est en état de rouler, dans ce cas, « on fait rouler le véhicule » selon le Directeur. Pour le Directeur, les agents de maintenance sont des « professionnels » à même de prendre des décisions.

Concernant ce point, Mme LAMBERT rétorque que dans la situation évoquée, c'est une manière de dire que ce sont les agents qui ont donné l'ordre de faire rouler le véhicule en panne. Le Directeur confirme qu'il y a bien 2 agents qui ont dit que « le véhicule pouvait rouler ». Mme LAMBERT souhaite connaître à qui revient la décision finale dans ce genre de situations. L'appréciation du danger revient aux agents. D'ailleurs, le DT confirme que les agents avaient ordre de stopper la mission s'ils pensaient être en danger. M. Virassamy insiste sur le fait qu'un véhicule ne peut rouler sur une 2x2 voies à 20km/h. Pour le Directeur, il appartient à l'agent de refuser une mission s'il estime être face à un risque. Dans ce cas, le remorquage est engagé.

Dans la situation évoquée, il faut souligner qu'il y eu une 1ère tentative de se rendre vers St Denis, mais les agents ont fait demi-tour en raison de la lenteur du véhicule. En arrivant au dépôt, la capacitaine en concertation avec les agents, a décidé de faire repartir le véhicule en demandant aux agents de ne pas emprunter les voies rapides mais les petites routes. Pour le Directeur, tout a été fait dans les normes, à savoir que la décision d'emprunter les petites routes a été prise en concertation avec les agents. M. Abdallah, en sa qualité de responsable de maintenance, fait part des propos de l'agent qui a évoqué la notion de danger et de son impossibilité d'arriver sur St Denis dans ces conditions. Pour la capacitaine, c'est l'autre agent qui n'est pas un agent de maintenance, qui lui a fait part de « ne pouvoir rouler dans ces conditions ». Aussitôt avoir été informée, elle a demandé à l'agent de rentrer au dépôt et le lendemain, avec le DT, ils se sont concertés avec un autre agent qui a accepté de faire la mission avec toutes les précautions nécessaires (feux de détresse etc). Le DT persiste sur le fait de travailler sur le ressenti de l'agent, à savoir que si ce dernier se sent en danger, la mission est alors interrompue ou alors ajustée pour la sécuriser.

Le Directeur précise aussi qu'il arrive qu'un véhicule roule en mode dégradé pour rentrer au dépôt avec les feux de détresse allumés lorsque certaines pannes le permettent. Enfin, il rappelle que celui qui conduit le véhicule est à même de refuser s'il estime que le véhicule n'est pas état, le conducteur est responsable, à défaut il peut exercer son droit de retrait, de précaution.

Vu tous les points abordés, le Directeur confirme n'avoir mis aucun personnel en danger et donc avoir pris toutes les dispositions pour sécuriser le remorquage du véhicule vers St Denis en le faisant rouler à 20-30km/h par les petites routes. Sur ce point, M. OUBARI précise que les textes prévoient que le véhicule doit avoir une vitesse normale, à savoir qui ne doit pas venir perturber la circulation, et qu'il n'est nullement indiqué une vitesse minimum.

Pour conclure sur une partie de ce point, la consigne est la suivante : Lorsque les agents constatent la défaillance d'un véhicule et s'estiment être en danger, ils sont invités à motiver, à justifier les éléments factuels sur la fiche reflexe et à refuser de le conduire auprès de leur hiérarchie respective. En cas d'appréciation contraire, il appartiendra au responsable de mentionner son avis sur la fiche de prise de service.

Dans tous cas, M. Oubari rappelle que le supérieur hiérarchique reste responsable des décisions engagées.

→ Prise en charge d'un véhicule en panne

Pour le Directeur, lorsque le véhicule est en panne, il y a une évaluation de la panne avant son remorquage. Il arrive parfois de le « choquer », de le « booster ». Mme LAMBERT souhaite savoir si dans le cadre professionnel, il est d'usage de demander à des agents de « choquer » un véhicule, à savoir pousser un véhicule pour le remettre en marche. Pour le Directeur, c'est une pratique possible si les « agents veulent bien », c'est une « démarche normale pour les gens qui travaillent à la maintenance ». Mme LAMBERT rappelle le contexte : le véhicule est sur un parking caillouteux où il y

a eu plusieurs accidents de travail pour des raisons de foulure de la cheville. Dans ce cadre, Mme LAMBERT demande si les conditions étaient réunies pour pousser un véhicule de 5T.

Pour le Directeur, cela ne fait aucun doute, si les conditions n'avaient pas été réunies, les personnes ne l'auraient pas fait.

Enfin, elle demande si d'un point de vue de la santé, il est normale de demander à des personnes de pousser un véhicule de 5T, là aussi, le Directeur répond que « c'est normale » et cela « dépend du nombre de personnes » présentes à le faire.

Au regard du positionnement du Directeur, à savoir qu'aucune faute professionnelle n'a été établie, Mme LAMBERT informe à l'assemblée qu'un courrier officiel leur sera adressé et qu'une copie sera transmise aux différentes institutions, médecine du travail, DEAL, inspection du travail.

A noter qu'après ces prises de position, M. Oubari relèvera l'anormalité de la situation. Certaines contradictions sont relevées dans les propos qui ont été rapportés. Une version fait état d'un ordre de la part du responsable pour pousser le véhicule et une autre version fait état d'une invitation à pousser, libre au salarié d'y participer ou pas.

Pour les élus, le problème est non pas sur le fait d'ordonner ou pas, mais bien sur le fait de la prise en charge d'un véhicule en panne, à savoir le fait de pousser un véhicule de 5T d'un parking caillouteux vers une route, dans une descente, et à proximité d'un établissement scolaire.

Le Directeur informe qu'une enquête sera établie en interne et qu'une suite sera donnée à la CSSCT pour que ces faits ne reproduisent plus.

Les élus appellent à de la vigilance dans la mesure où certains agents ont eu pour consignes de ne pas « informer les élus du CSE » de cet incident, que cela « ne valait pas la peine ». M. Oubari fait part de délit d'entrave, ce qui est grave. Pour sa part, le Directeur rappelle qu'il n'est en aucun cas à l'origine de tels propos.

Mme LAMBERT fait part qu'il serait opportun que l'un des élus puisse accompagner l'agent lors des entretiens, le Directeur n'est pas favorable. Selon elle, la présence d'élus aurait permis à l'agent de tenir son discours qui pourrait varier par peur de représailles.

Pour conclure, le Directeur informe que ce point sera traité en CSSCT afin de prendre toutes les préconisations pour ne pas le reproduire. Un protocole sera établi.

6. Mise en place de l'accord sur intéressement,

L'intéressement est plus souple que la participation, cette prime est une épargne salariale, qui contrairement à la participation, peut être débloquée. Elle est exempt de charges patronales et salariales et son calcul est effectué selon une formule type.

Le Directeur propose de lancer une étude, et dans ce cadre, Mme LAMBERT suggère qu'un benchmark soit réalisé auprès des autres SEM pour avoir une fourchette des taux appliqués.

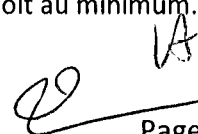
Une proposition pourrait être faite lors du prochain CSE. A noter que cet accord doit être mis en place avant le 30 juin pour permettre l'établissement de la prime de pouvoir d'achat, autrement appelée prime macron.

7. Prime Macron

La prime macron est exonérée de charges sociales, patronales et fiscales. L'an dernier, les salariés ont bénéficié d'une prime de 100€ (Gilet jaune), cette année, les élus souhaitent 500€ par salarié.

Mme LAMBERT rappelle que la prime de 300€ brut attribuée en fin d'année, a coûté à la SEM, 480€ brut chargés. Dans ces conditions, elle trouve dommage que le Directeur ait fait le choix de payer des charges au lieu d'attribuer au salarié le montant correspondant au brut chargé. Sur 480€ engagés, le salarié a reçu 220€ net. Cette demande était déjà inscrite dans les NAO d'octobre. Dans ce contexte, Mme LAMBERT regrette que la SEM ait préféré donner à l'État plus de 260€ de charges au lieu de donner au salarié, sans que cela ne lui coûte davantage.

Pour permettre sa mise en place, les élus demandent que l'intéressement soit au minimum.



8. Revalorisation de la grille salariale,

La grille salariale a été mise en place en 2012, sous la RTE. Les élus souhaitent l'étude d'une revalorisation de 10 à 15 points des coefficients >300 afin de valoriser les plus bas salaires. M. Oubari précise que les négociations doivent profiter à l'ensemble du personnel pour une égalité de traitement.

Le Directeur invite les élus à préciser leurs demandes, voire de faire des propositions plus concrètes. Mme LAMBERT demande que l'exercice soit effectué niveau des RH, à savoir faire plusieurs propositions qui rentreraient dans le budget de la SEM dont les élus n'ont pas connaissance.

Pour le Directeur, une revalorisation de 5 points serait tenable. Pour les élus, entre rien et 5, il est clair que c'est un 1^{er} pas acceptable. Néanmoins, il attire l'attention qu'une augmentation de 5 points ne profitera pas aux plus bas salaires. Le coût pourrait être de l'ordre de 96 000€.

Dans le cadre de ce point, Mme LAMBERT invite à la Direction à réfléchir à d'autres moyens pour augmenter le pouvoir d'achats des salariés par la mise en place de primes diverses. Les primes seraient distribuées selon des critères préétablis en début d'année, des critères connus par chacun des salariés.

9. Aménagement d'un espace dédié pour la prise des repas,

Rappel du contexte : En juin 2019, après plus de 12 ans où les salariés mangeaient dans une salle le midi, le Directeur a décidé de faire de cette salle un bureau au motif qu'un bureau qu'occupaient 2 salariés était trop petit. Aucune note n'avait été portée à l'attention des salariés qui ont pris l'information sur le fait. Quelques mois plus tard, ce même bureau soit disant trop petit pour 2, accueillait de nouveau une 2ème personne, un apprenti. Les élus interrogent la Direction sur les raisons qui l'ont poussée à sortir les salariés de la salle repas puisque le motif du bureau trop petit s'est avéré faux dans le temps. Ils précisent également que ce type d'agissement ne favorise pas les liens entre la direction et les salariés et que cette démarche n'a pas été appréciée. Enfin, à noter également que les salariés déjeunent actuellement dans leur bureau, ce qui est interdit par la loi.

Pour le Directeur, la SEM, au regard de l'effectif n'a pas d'obligation de mettre une salle repas à la disposition des salariés. Pour ce qui est cette nouvelle personne affectée dans le bureau, le Directeur motive sa décision par le fait qu'il s'agit d'un apprenti, et qu'il ne fait pas le même travail.

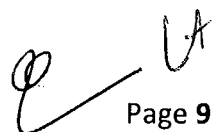
Pour qu'il ait une salle de repas, il faudrait que 25 salariés déjeunent sur place, sur le lieu de travail, ce qui n'est pas le cas.

Il informe que très prochainement, une note sera faite à l'attention du personnel pour leur permettre de disposer de la salle de réunion entre 12h et 13h pour déjeuner dans un 1^{er} temps. Dans un second temps, il envisage d'aménager le local d'archives en salle de repas. D'autres réflexions sont en cours pour aménager d'autres espaces de repos, que ce soit à Bourbier, au local 65 etc pour améliorer les conditions de travail et de détente des salariés.

10. Recrutement du Directeur technique,

Rappel du contexte : Un recrutement externe a été effectué alors qu'en interne, il existe un adjoint au DT. Pourquoi ce dernier n'a été nommé ?

Le Directeur rappelle le contexte du recrutement où la procédure a été externalisée. Il précise également que cette procédure a été retenue par le Président et le CA qui ont souhaité aucune nomination en interne. Le Directeur rappelle que ce poste étant très technique, une expertise des compétences était essentielle pour sa nomination. Il précise par ailleurs que toutes personnes pouvaient candidater, que ce soit en externe ou en interne.



M. Virassamy précise par ailleurs que dans le quotidien et sur l'organigramme, alors même que cet agent est adjoint au DT, il n'a pas l'intérim lorsque le DT est absent et que sur l'organigramme, il n'a aucun agent sous sa coupe. Le Directeur précise que ce dernier n'est pas DT adjoint mais adjoint au DT. En l'absence du DT, il était rattaché au DG, seul à lui attribuer des tâches. Depuis l'arrivée du DT, une étude est en cours pour la révision de l'organigramme.

11. Organigramme,

Contexte : Pour recruter un DT, la SEM a été en mesure de lancer une procédure externe de recrutement, alors que pour nommer une directrice d'exploitation, aucune procédure n'a été effectuée.

Pour le Directeur, il y a 2 niveaux dans la nomination de la directrice d'exploitation : celui de la responsabilité de l'exploitation et celui du capacitaire. Quand on est capacitaire selon le Directeur, « on a une délégation de pouvoir de la direction générale sur l'ensemble des aspects figurant dans la capacité ». Et la Direction d'exploitation, c'est liée à la capacité de transports et à la Responsable d'exploitation.

M. Virassamy s'interroge sur le fait que ça soit la responsable d'exploitation qui porte la capacité au lieu du DT.

La responsable d'exploitation est devenue selon le Directeur, Directrice d'exploitation par la capacité. Cela relève de sa décision, précise-t-il. Pour M. Virassamy, il y a une incohérence dans les procédures, à savoir, pour celle du DT, la Direction a été à même d'ouvrir le poste en externe et pour la nomination du poste de directrice d'exploitation, aucune information n'a filtrée en interne. En clair, certains salariés auraient pu postuler s'ils avaient été informés. Le Directeur terminera ses propos en disant que « c'est son choix, c'est de son pouvoir de Direction ». Pour les élus, cela conforte le ressenti des salariés sur le clientélisme exercé au sein de la SEM et relève qu'aucune note de service pour cette nomination a été faite, contrairement à ce qui se pratique.

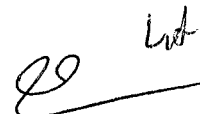
Le Directeur précise qu'elle a été nommée le 1^{er} juin 2019. A cet instant, M. Virassamy reprend le PV de la DUP d'octobre 2019 où le Directeur a signé et confirmé qu'aucun poste n'avait été créé depuis le départ de l'ancien DT en mai 2019. En l'état, force est de constater que le Directeur a délibérément caché aux élus de la DUP la création de poste de directrice d'exploitation, et qu'il n'y a pas de transparence au sein de la SEM. Bien que le Directeur conteste, les élus rappellent que dans la mesure où précédemment il n'y avait pas de directrice d'exploitation et que maintenant, il y en a une, il s'agit bien là d'une création de poste qui n'a fait l'objet d'aucune information en interne. Pour ce titre, Mme LAMBERT précisera que certaines compétences qui sont dans la fiche métier, et au regard de ce qui a été évoqué sur le point 5, certaines compétences sont à interroger voire à confirmer.

Les élus s'interrogent sur les capacités de cet agent à occuper ce poste, et précisent également la responsabilité de l'employeur dans cette nomination, des doutes subsistent sur sa capacité à garantir la sécurité des biens et des personnes.

Pour terminer, les élus informent le Directeur que le Président a rappelé que le DT s'est engagé à être le capacitaire de la SEM après ses 6 mois d'essais lors de la signature de son contrat et que l'agent ne ferait plus partie du pôle d'exploitation. Le Directeur verra le Président à ce sujet.

12. Numérisation des outils

Contexte : en 2020, toutes les demandes de congés se font sur papier avec le risque de perte, certains salariés ne disposent pas de courriels professionnels, et que par conséquent, ils ne peuvent avoir accès aux notes de service dans la mesure où ils ne lisent pas les affichages etc Les fiches de paye sont au format papier..



Au regard de l'évolution de la société, ce qui se pratique par ailleurs, CAF, IMPOTS en ligne etc, les élus souhaitent que la SEM développe davantage le numérique à l'instar de ce qui s'est fait pour la billettique sans contact et le vote électronique. Numériser les outils permettra aux agents de développer des compétences qui leur seront autant profitables sur le plan professionnel que personnel. Les élus demandent « à quand un intranet à la SEM ? »

Dès 2017, le Directeur informe avoir proposé au CA une gestion électronique des documents, une GED. L'apprenti recruté en 2019 est missionné sur cette tâche. La dématérialisation de l'ensemble des services, fiches de paies, fichiers RH etc est en cours de chiffrage, et d'ici 2020-2021, elle devrait être mise en place.

Dans cette perspective, Mme LAMBERT souhaite que dans le plan de formation de 2020, soit également pris en compte l'accompagnement à l'utilisation de l'outil informatique pour certains salariés afin d'éviter la fracture numérique. Elle regrette également que ça soit qu'une partie du personnel qui ait accès aux informations transmises sur l'adresse personnel@estival.re. A ce niveau, force est de constater qu'il n'y a pas d'équité au niveau de l'accès de l'information au niveau du personnel. Elle propose de questionner l'ensemble des agents pour leur demander s'ils souhaitent disposer d'un courriel professionnel ou alors faire usage de leur adresse personnelle pour réceptionner toutes informations relatives au fonctionnement de la SEM (notes de services).

Le Directeur propose de réfléchir à accélérer l'intranet et rendre équitable l'accès à l'information. Bien entendu, l'affichage sur les tableaux restera en vigueur.

13. Bilan sur les primes qui ont été distribuées en fin d'année, à savoir : nombre de salariés qui ont eu droit à la part fixe, à la part variable, les critères de distribution,

Montant Prime	200€	225€	250€	275€	300€
Nbre de salariés	40	2	7	6	40

Montant : 35 000€, brut chargé.

Net : lors de la prochaine séance, le Directeur communiquera le cout du net

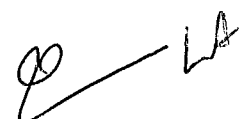
Séance du 12 février : Mme LAMBERT fait part au Directeur qu'une partie du personnel pense que l'attribution de la prime variable s'est faite « à la tête » de l'agent. Le Directeur rétorque que « c'est de son pouvoir discrétionnaire, qu'il est dans ses droits », néanmoins, il précise que toutes les personnes absentes, quel que soit le motif, n'ont obtenu que la part fixe. Il précise également qu'il n'a eu aucune réclamation d'agents sur ce point, aucune sollicitation pour un RDV n'a été enregistrée par son secrétariat.

En complément de ce qui a été évoqué lors du CSE du 12 février, les élus souhaitent connaître les motivations du Directeur pour ceux qui ont obtenu 25, 50, 75€ de la prime variable. Le Directeur explique que c'était dégressif, à savoir un jour d'absence -25€ sur la part variable etc, et au-delà de 3 jours, 0€ de la part variable. A noter que le Directeur a rappelé qu'il n'y a eu aucune négociation avec les syndicats, puisque c'était son pouvoir discrétionnaire.

Les élus réitérent leur remarque, à savoir, faire en sorte que les 35000€ soient attribués aux salariés au lieu de payer des charges.

14. Bilan sur les formations effectuées en 2019 par service,

Le bilan est transmis aux élus pour lecture et sera transmis par mail dans un second temps. A sa lecture, M VIRASSAMY fait des mêmes constats des années précédentes, à savoir une utilisation des fonds principalement par la direction générale et ressources humaines.



Le Directeur informe n'avoir pas été sollicité pour des demandes de formation et n'avoir refusé aucune demande de formation.

M. Oubari rappelle la procédure du CPF et invite tous les salariés à télécharger l'application pour d'une part connaître son solde à la formation et d'autre part, à demander la formation qu'il souhaite. Pour ce qui est du bilan, il n'apparaît pas la formation de capacitaire du directeur, une erreur s'est glissée dans les totaux, le tableau est à modifier pour la prochaine séance. D'après le Directeur, cette formation ayant été dispensée par Transdev, le cout a été réduit, ça serait de l'ordre de 2000€ au lieu des 4000 à 10000€ que pratiquent d'autres centres de formation. Il informe également ne pas avoir obtenu la capacité.

Pour conclure, avec la réforme de l'OPCO, il est difficile d'inscrire au budget un montant exact. Ce dernier est amené à évoluer.

Pour finir, M. VIRASSAMY fait part que les délais ont été très courts en fin d'année pour recenser les besoins en formations des collaborateurs, puisque beaucoup de salariés étaient en congés pendant cette période.

Pour la mise en place d'une formation financée par le CPF, le salarié devra demander préalablement l'autorisation à son employeur afin de déterminer ensemble les modalités de prise en charge de son absence, à savoir congés ou autres (congs de formations).

Mme LAMBERT suggère que services RH puissent ré-informer le personnel de leur droit. Le Directeur verra les services pour suite.

15. Choix des dates de pont.

22 mai et 13 juillet 2020

16. Nombre d'accidents et arrêts de travail.

1481 jours d'arrêts de travail en 2019

1074 jours d'accidents de travail

Attention, il y a des agents qui ont cumulé 365 jours d'arrêts.

Parmi les AT, les chutes sont les principales causes avant les risques psychosociaux (agressions verbales).

Concernant les recours, il n'y a pas d'automaticité, cela dépend des éléments qui sont dans les dossiers. C'est bien la sécurité sociale à même de reclasser un AT en AM selon un contexte, des éléments objectifs recueillis dans le cadre d'une enquête, selon M. Oubari.

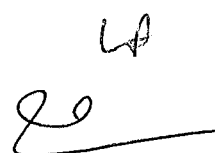
Pour lutter contre l'absentéisme, il est important de réfléchir à des pistes qui encourageraient l'investissement des salariés. A ce propos, Mme LAMBERT revient sur les primes attribuées et remarque que certains conducteurs n'ont eu pas leur prime alors même qu'ils avaient répondu présents à des moments de tension au niveau planning. Pour le Directeur, tout est perfectible, effectivement cela n'a pas été pris en compte. Mme LAMBERT suggère que les primes puissent être discutées avec le chef de service qui serait à même de défendre le salarié. Elle demande également qu'il y ait un entretien à ce sujet pour expliquer le montant qui a été attribué, surtout lorsque ce dernier a fait l'objet d'une retenue. C'est respectueux et transparent.

17. Autres

Les élus informent le Directeur avoir convié le personnel à une réunion d'informations à Saint André le dimanche 1^{er} mars 2020 et qu'à cette occasion, le CSE offrira un petit déjeuner.

18. Fiche de renseignements Personnel pour le CSE

La fiche a été attribuée à l'ensemble du personnel.



19. Présentation de la 1ère action CSE, journée récréative
Cf fiche d'action.

Les élus informent le Directeur avoir convié le personnel à une réunion d'informations à Saint André le dimanche 1^{er} mars 2020 et qu'à cette occasion, le CSE offrira un petit déjeuner.

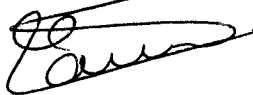
Le dossier de l'assurance est à remettre à M. Oubari pour vérification.

Pour ce qui est des actions, le Président reste dans l'attente d'un programme annuel afin d'ajuster le budget éventuellement. Il attire l'attention des élus sur l'obligation de la mise en concurrence pour toutes dépenses engagées.

Les élus informent également le Directeur avoir créé une association, l'amical du personnel. Cette association permettra de faire des actions autres que ce que propose le CSE. Ne peuvent adhérer que les agents de la SEM ESTIVAL ou anciens salariés.

La séance est levée à 16h20

La Secrétaire du CSE,



Le Président du CSE,

