

Compte-rendu de la réunion ordinaire du Comité Social et Economique de Keolis Littoral du mercredi 17 novembre 2021

PERSONNES PRÉSENTES :

Identité

Qualité

<u>Pour la direction</u>	
Mme Pascale NAYRAC	Présidente du CSE
Mme Nolwenn ROUAUX	Responsable Ressources Humaines
Mme Carine CHARDONNET	Responsable Exploitation
Mme Mélodie MEFFRE	Responsable QHST
<u>Les membres titulaires élus</u>	
M. Claude LE GOT	Titulaire CGT
Mme GRONDIN Marie-Anne	Titulaire CGT secrétaire
M. Cédric LOISON	Titulaire UNSA
M. Franck HUCHIN	Titulaire UNSA
Mme Aline CASTELLER	Titulaire UNSA
M. Patrick SARRADE	Titulaire FO
M. Jean-Philippe VERRET	Suppléant CGT

PERSONNES ABSENTES ET EXCUSEES

Mme LANGLOIS Sandrine	Titulaire CGT trésorière
M. BARABE Mickaël	Titulaire UNSA

PERSONNES INVITEES

Dr BEAUMONT	Médecin du travail
-------------	--------------------

1. Approbation du procès-verbal de la réunion ordinaire du 22.09.2021

La demande de miroir a été faite auprès de la mairie de Saint-Jean de Liversay mais toujours pas de mise en place à l'arrêt.

Concernant MKS, la réponse lors des envois des messages sera faite par le biais d'un autre outil, mais quand il s'agit des notifications des demandes de repos, elle sera faite par MKS.

Par vote : 6 avis favorables, 2 absences

2. Présentation des accidents de travail

2 ACCIDENTS

Le 21/10/21 : une chute en arrière d'une conductrice lors du nettoyage de son véhicule. Elle est descendue en arrière et a eu un déséquilibre. Il n'y a pas eu d'arrêt de travail.

Le 22/10/21 : une chute de plain-pied sur le dépôt de la Rochelle, le conducteur n'a pas vu la bordure du trottoir et il est tombé par terre. Il n'y a pas eu d'arrêt de travail.

Le 28/09/21, il y a eu un dépôt de plainte par un conducteur pour une agression verbale par un client.

3. Présentation des conclusions de l'enquête interne suite à un signalement de faits pouvant être constitutifs de harcèlement moral

Une enquête interne a été faite dans l'entreprise pour des faits d'harcèlement moral. Cette plainte a été déposée au 01/10/21. Il n'y a pas eu d'arrêt. Suite à cette alerte, une enquête contradictoire a été mise en place. A l'issue du recueil des témoignages des faits, le constat d'harcèlement a été bien confirmé. En conclusion, le salarié mis en cause a fait l'objet d'une procédure disciplinaire. Il a été reçu en entretien préalable le 02/11/21 et il a été licencié à la suite de cet entretien préalable.

4. Présentation des anomalies EAD

Il n'y a pas eu d'anomalie.

5. Situation de l'emploi (effectifs, offre d'emploi)

180 salariés à la fin d'octobre. Il y a 5 embauches dans le mois d'octobre et 14 départs (9 fins de CDD, 2 fins période d'essai, 2 démissions et 1 licenciement). Sur l'emploi, il y a des ouvertures de poste à temps complets en CDI : 2 à Surgères, 1 à Saint-Sauveur et 1 à la Rochelle avec le double dépôt Saint-Martin pour tous les postes.

6. Analyse de l'absentéisme

Sur la partie absentéisme :

- pour le dépôt de la Rochelle : 3 absences longue maladie et 2 absences courte maladie
- pour Saint-Sauveur : 2 absences car positifs au Covid-19 et 1 absence longue durée

- pour Surgères : 1 absence courte maladie et 1 absence longue durée
- pour Rochefort et Saintes : 2 absences courte durée pour chaque dépôt.

Deux offres d'emploi ouvertes pour des postes sédentaires.

- 1 Agent de terrain secteur Sud
- 1 chef de marché

7. Présentation du bilan des frais de santé 2021 et information sur les tarifs frais de santé 2022

La Mutuelle 403 est le seul organisme qui donne les conditions 2022 tardivement. Il y a une baisse de la consommation médicale pour l'année 2020. Cela concerne tous les organismes.

Les conséquences : les dépenses et les soins ont été reportés sur la fin 2020 et début 2021. Le législateur a défini une taxe Covid pour 2020 et 2021 pour financer une partie des dépenses de la Sécurité Sociale qui a dû faire face à l'épidémie de Covid-19.

Sur l'année 2019 et 2020, le résultat du régime santé est de 84 %.

Le coût de la mutuelle augmentera de 5 % au lieu de 5.60 % annoncé lors de la réunion.

Une proposition d'études auprès d'autres prestataires peut être faite pour l'année 2023.

Le taux de couverture est de 95 % (c'est ce qui est remboursé entre la Sécurité Sociale et la Mutuelle). Le dentaire est très bien remboursé. Le taux de couverture dentaire a augmenté de 1 %.

Le 100 % santé concerne le dentaire, l'optique et les prothèses. Sur le dentaire : 3 paniers de soins. Le 1^{er}, le prix de la prothèse est pris intégralement en charge entre la Sécurité Sociale et la mutuelle. Cela dépendra de la place de la dent dans la bouche et du matériau utilisé. 67 % des prothèses dentaires les plus courantes qui ont été faite dans le cadre du 100 % santé et qui ont été prises intégralement par la Sécurité Sociale et la mutuelle avec un prix moyen de 430 €.

Le panier maîtrisé c'est le 2^{ème} panier dentaire où le prix de facturation est encadré c'est-à-dire le législateur a précisé le prix de certaines prothèses. Le panier moyen a pour dépense 504€ et un reste à charge moyen de 32€ pour l'année 2021. Le panier libre représente 17 %. Le prix moyen est de 550 € et le reste à charge moyen est de 146 €.

Globalement le 100% santé dentaire a eu du succès, car les dentistes jouent le jeu en établissant 2 propositions de devis. Après, c'est aux gens de choisir.

L'optique : en 2021, les verres adultes sont remboursés majoritairement par la mutuelle. Compte tenu des bons résultats concernant les remboursements, il a été possible d'augmenter le remboursement des verres (verres simples 150 €/verre au lieu de 130€, et les verres complexes 290€/verre au lieu 260€) en utilisant une partie des bénéfices.

Dans l'optique, on a 2 paniers : 100% santé et le panier facturé par l'opticien et remboursé par la mutuelle. Sur les dépenses 2021 des salariés, le reste à charge en moyenne est de 40€ pour les adultes et de 29€ pour les enfants.

Les verres adultes sont de 3€ en moyenne de reste à charge pour les verres simples et de 14€ pour les verres complexes.

Le dernier panier est celui de l'audioprothèse. Il y en a 2 :

- Classe A : panier dans lequel le montant de prothèse est limité à 900€/prothèse
- Classe B : la prothèse est prise en charge en partie par la partie mutuelle. Pour 2021, le reste à charge en moyenne est de 565€. Depuis 2021, la mutuelle ne peut plus dépasser le remboursement de 1700€ / prothèse.

8. Présentation des compteurs de fin de cycle

Globalement, des heures ont été payées à la majorité des salariés lors de la remise au compteur à zéro. Le total des heures sur l'année est de 6700 h environ. Et après, le retrait des heures des quatorzaines, il y a à peu près 500 h qui ont été payées en septembre.

9. Présentation du calendrier de paie

Il y a toujours 2 mois dans l'année où il y a 3 quatorzaines variables. Ce sera sur la paie du mois de février et août pour 2022.

10. Présentation du projet KIH0

Keolis Industrialise et Harmonise ces Opérations (KIH0) est une démarche d'excellence opérationnelle d'entreprise réalisée pendant une autre démarche qui s'appelle KIHM (Keolis Industrialise et Harmonise la Maintenance).

Les missions : homogénéiser et améliorer les techniques, les pratiques et les méthodes métiers dans la gestion des process d'exploitation, favoriser l'appropriation et la diffusion des bonnes pratiques par des échanges entre filiales, engager les ménagers dans un système de pilotage et faciliter la coordination entre les services, mobiliser les équipes d'exploitation dans l'amélioration de la sécurité et dans la qualité de service et la performance opérationnelle, développer la culture et l'amélioration continue et la présence tiers.

C'est un programme global qui doit pouvoir s'adapter au problème local. Pour le moment, cette démarche a été développée dans les réseaux urbains et Keolis Littoral est la première filiale interurbaine à participer à ce projet. Le programme va couvrir l'ensemble du service Exploitation pendant 3 mois. Ces agents vont rencontrer les conducteurs, les managers. Ils seront sur les différents dépôts. L'objectif est d'améliorer les services d'exploitation et augmenter la qualité de services.

Il y a 3 phases :

- Phase de préparation et présentation du projet, faire des formations) ;
- Phase de déploiement qui commence le 07/12/21 et il y aura une équipe de 3 personnes qui vont observer, analyser la façon dont les salariés travaillent pendant 3 mois ;
- Phase de suivi post- déploiement.

11. Retour sur le groupe de travail pour la mise à jour des données d'itinéraires sur l'application ZENBUS

L'entreprise a organisé des ateliers pour recenser la mise à jour et corriger sur Zenbus, et pour recueillir des idées de meilleurs tracés. Tous les tracés ont été recensés et que pour le moment 9 corrections ont été apportées (2B, 1261, 1244, 1235, 1240, 1350, 1390, 1217 et 1271).

12. Définitions du calendrier des réunions CSE 2022

26/01,23/03, 18/05, 06/07, 28/09, 23/11.

Le calendrier sera affiché par les Responsables de groupe dans chaque dépôt.

13. Questions diverses

Pourquoi la personne au TAD fait de la navette et du coup il n'y a personne pour répondre au téléphone pour le TAD. Ce qui signifie que celui qui fait de la navette répond aussi au téléphone pendant sa coupure.

Réponse : cette personne a donné son accord pour faire les 2 dans la même journée.

14. Questions à la Direction

1. Quand aura lieu la remise des médailles ?

R : comme habituellement, au mois de janvier. La date n'est pas encore fixée, ce sera à l'occasion des vœux dans chaque dépôt.

2. Serait-il possible de mettre le poteau des horaires à sa place à l'arrêt de la Clisse (mairie) ?

R : La demande a été faite à la Région, pour redécaler le poteau.

3. Serait-il possible de dématérialiser les bulletins de salaires, les lettres dans un coffre sur l'ordinateur avec des codes, cela éviterait des frais de timbres ?

R : Le logiciel de paie doit être changé en 2023 et il est prévu que les bulletins soient dématérialisés.

4. Pourrions-nous avoir un retour du dépôt de Marennes suite à la venue de la Direction ?

R : Une visite a été faite juste avant les vacances, certaines questions ont déjà répondues. Concernant la recherche d'un local, une proposition d'un local a été faite par un conducteur. Après la réunion, l'entreprise est allée voir sur place le bâtiment mais cela ne convient pas. La seule piste possible est la salle polyvalente de Marennes mais aujourd'hui elle sert de centre de vaccinations jusqu'à la fin de l'année normalement. En fait, c'est de prendre contact avec la mairie afin que les conducteurs puissent accéder aux toilettes.

5. Serait-il possible à la Direction d'acheter ceci (caisse banane) ? Cela éviterait de vider notre caisse tous les jours que nous changions de véhicule.

R : Le mieux c'est d'en acheter quelques-unes et les faire tester par les conducteurs (3 par dépôts).

6. Pourrez-vous nous dire si au niveau de notre compteur temps, les vacances ne seront pas moyen de régulariser nos heures, vu que ce sera les temps partiels qui vont travailler ?

R : Il n'y a pas que les temps partiels qui travaillent pendant les vacances. L'activité baisse pendant les vacances et c'est une période à privilégier pour prendre les congés. Sachant qu'il y a plus de semaines avec de fortes activités et que de faibles activités. En conclusion, si le conducteur en période n'est pas en CP, le compteur d'heures baisse automatiquement.

7. L'année dernière une note de Mme NAYRAC notifiant que les actionnaires renonçaient à leurs dividendes pour l'année 2019. Qu'en est-il de cette année ?

R : chez Keolis Littoral, l'entreprise ne verse pas de dividendes aux actionnaires depuis 2012, mais pour 2021 on ne sait pas encore.

8. Pourrait-on savoir le coût des démissions depuis le mois de mars 2021 ?

R : Les démissions ne coûtent rien. Le coût peut se porter sur une embauche pour un remplacement (reconnaissance des lignes, etc ...). Sachant que lorsqu'il y a un personnel entrant, il n'y a pas d'ancienneté.

9. Trouvez-vous normal que nos élus soient chez eux le jour de leur délégation ?

R : Le CSE paie ses frais de déplacements, pour faire des économies un relais est fait au CSE de Rochefort et les autres membres travaillent chez eux.

10. Pour quelles raisons les accords d'entreprise ne sont pas tous respectés ? Par exemple, il est noté que le conducteur doit faire plusieurs reconnaissances des services visuellement, s'il ne le connaît pas. Mais, cela n'est pas forcément appliqué.

R : Le mieux c'est que les personnes qui ne sont pas sûres de leurs services demandent à faire une nouvelle reconnaissance.

11. Ne trouvez-vous pas que pour le dépôt de Saint-Sauveur il y a moins de place pour se garer ?

R : Les travaux sont terminés et donc certains conducteurs se garent maintenant à la place des camions.

12. Le roulement des conducteurs presque inexistant ?

R : Le roulement est plutôt respecté surtout le rythme des week-end travaillés, mais concernant la semaine c'est compliqué vu le nombre de conducteurs manquants.

13. Pensez-vous qu'il est normal des changer de véhicules tous les jours alors qu'on est dans une période de Covid-19 ?

R : les véhicules sont censés être désinfectés tous les soirs. Mais, il est vrai que ce serait bien de garder le même véhicule. En effet, un travail sera fait à l'exploitation concernant l'affectation des véhicules, voire à affecter un véhicule sur une période plus longue.

14. Pourrait-on remettre aux conducteurs de Saint-Sauveur des Bip du dépôt de La Rochelle car ils ont parfois des coupures là-bas ?

R : Oui. Un recensement sera fait par les Responsables de groupe afin de pouvoir en distribuer aux conducteurs.

15. Comment se fait-il que les élus soient en délégation pendant leurs congés ?

R : Il s'agissait d'un cas spécial car suite à une reprise d'un arrêt maladie.

16. Pourquoi les CDI n'ont pas le droit de poser leurs vacances hors vacances scolaires ?

R : ce n'est pas qu'ils n'ont pas le droit mais c'est compliqué car l'entreprise a 136 services pour un effectif de 148 personnes. Tandis que pour les périodes de vacances scolaires, l'entreprise a 33 services. Les périodes de vacances scolaires sont à privilégier pour déposer les congés. Exceptionnellement, les congés pourraient être accordés.

17. Comment fonctionne la prime versée de 100€ aux salariés promise par l'Etat concernant l'augmentation de la taxe Energie ?

R : Il s'agit de l'indemnité énergie mais le décret n'est pas encore validé.

18. Pourrait-on avoir une idée de la participation bénéfice pour cette année ?

R : Pour le moment, ce n'est pas encore chiffré.

19. Pourrait-on avoir des présentoirs à horaires dans tous les véhicules professionnels ?

R : Le recensement sera fait auprès des dépôts et après le nécessaire sera fait pour équiper les véhicules qui n'en auront pas.

20. Pourquoi sur la déviation des travaux de la 2A, il y a 9 min Marans-La Rochelle et que 7 min dans l'autre sens ?

R : Il est impossible de répondre, une étude est faite pour voir si ce n'est pas mieux de passer par un autre tracé.

21. Pourquoi la prime de Férié n'apparaît pas sur la synthèse de MKS lorsque le conducteur travaille ce jour-là ?

R : La prime apparaît sur la synthèse MKS, simplement sur la dernière quatorzaine, la prime sera affectée manuellement.

22. Qu'en est-il des recrutements pour le secteur de la Rochelle ?

R : c'est en cours.

23. Vu que le Service de l'exploitation est au complet, la sortie des plannings à la quatorzaine sera-t-elle respectée ?

R : l'objectif est de continuer à sortir les quatorzaines.

24. Pourquoi n'y-a-il pas de paniers repas lorsqu'on finit à 14h30 ou qu'on commence à 16h30 pour finir vers 23h30 ?

R : Si le conducteur travaille avec moins d'une heure de coupure sur votre dépôt entre 11 h et 14h30 et/ou entre 18h30 et 22h. Cela déclenche une indemnité repas. S'il y a un oubli, il faut le signaler.

25. Pourquoi vous laissez vos collaborateurs partir alors que vous avez du mal à recruter ?

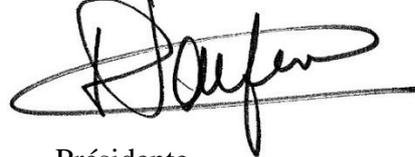
R : C'est le choix du salarié de vouloir partir.

GRONDIN Marie-Anne



Secrétaire

Pascale NAYRAC



Présidente