

Réunion Comité Social et Economique (CSE)

Le 6 juillet 2022 à 9h00

SAUGNAC et MURET

Présents :

Direction :

- Sandrine KRIEFF (SK)
- Stéphanie BERNADAS (SBe)

Elus :

- Marianne DURAND (MD)
- Freddy MARRIER (FM)
- Jean-Pierre BAILLON (JB)
- Mathieu HORGUES (MH)
- Laurent DEMANDES (LD)
- Nicolas WEYLAND (NW)
- Julien CUENOT (JC)

Lieu : CEM

THEMES ABORDES	DELAIS	RESP POUR ACTION
<p>Ouverture de la séance</p> <p>1- <u>Approbation du procès-verbal de la réunion du 26 avril 2022 :</u> PV approuvé</p> <p>2- <u>Planning astreinte viabilité :</u> Après 2 réunions du groupe de travail dédié, et 4 trames étudiées, 1 possibilité a été retenue -Ast du jeudi au jeudi/ projection avec 16 agents par centre.</p> <p>Ce tour anticipe le remplacement de l'agent d'astreinte en cas de dépassement des heures. L'agent dit « flottant » qui remplacera aura un délai de prévenance payé ainsi que sa journée d'astreinte. Le chef de centre doit regarder cela chaque lundi. Une explication détaillée sera donnée dans les CEI aux agents avant la mise en place.</p> <p>Avis favorable des élus.</p>		

3- Astreinte téléphonique du service informatique. SK : Une astreinte téléphonique du service informatique est mise en place pour la saison afin d'assurer le suivi et le dépannage notamment du sans contact déployé en ce moment sur nos barrières de péage. Un avenant avec un calendrier a été transmis aux salariés concernés.s.

4- Présentation du bilan de formation du 1^{er} semestre et présentation du second trimestre. SBe : Les formations de janvier et février ont été annulées pour cause de mesures sanitaires et des plannings compliqués dû au GER et autres obligations de services.

Il y a quand même eu 1709h de formation qui ont été suivies depuis janvier 2022. Le deuxième semestre devrait être (sauf mesure sanitaire) plus chargé en formation.

Avis favorable des élus.

5- Règlement intérieur du CSE :

- Lecture du règlement pour approbation des modifications.

Demande du passage à 11 ans inclus l'âge d'obtention des cadeaux de Noël et d'uniformiser l'ancienneté

Avis favorable des élus, modifications en cours de rédaction et de signature

6- Point sur la sortie d'après saison : SK : A Luque Cuesta a travaillé sur 2 scénarios qui seront présentés sur steeple pour un vote des salariés.

Questions des élus.

Prime PEPA : Les élus mettent en exergues l'inflation que subissent les salariés de l'entreprise et demandent si l'entreprise prévoit de faire un geste.

SK- *Comme évoqué lors de la précédente réunion, nous attendons les décisions gouvernementales qui sont prévues prochainement (nous avons reçu via l'Asfa un projet de loi). Les décrets devraient être connus à la rentrée.*

Côté EEA nous y verrons plus clair sur notre budget 2022 fin septembre avec le R3 Nous avons bien conscience que cette période d'inflation a un impact fort sur le pouvoir d'achat des salariés et nous ne mettons pas ce sujet de côté. Cependant il est trop tôt pour s'engager, mais le sujet sera à nouveau évoqué dès le mois de septembre.

Prime participation et bénéfices : Les élus demandent si la majoration dû au retard de versement des primes a été versé.

(Question préparée avant le versement des primes).

Les intérêts de retard ont été calculés et versés, ils sont détaillés sur les justificatifs de versements.

Accident organisation : SK demande aux élus de développer plus les questions pour pouvoir les préparer.

Les élus font remonter un certain nombre de problèmes rencontrés lors d'interventions ou suite à des procédures imposées et se demandent si les N2 ou N3 ou les responsables sont sanctionnés au même titre que le sont les employés (pour des erreurs moins importantes) ?

SK : Si des manquements ou des erreurs graves sont constatés il ne faut pas hésiter à les faire remonter immédiatement aux chefs de centres ou à la direction. Par ailleurs, les sanctions disciplinaires n'ont pas vocation à être publiées auprès de l'ensemble des salariés. Ils ne sont donc pas forcément au courant des échanges ou des mesures prises concernant leurs collègues, qu'ils soient N2 N3 ou agents/Opérateurs

NAO organisation : Les élus pointent du doigt le calendrier actuel des NAO qui mettent en difficultés les salariées car il se passe 6 mois entre le début de l'année (inflation) et le mois de juillet ou nous est versé l'augmentation négociée.

SK : Cette discussion s'est déjà tenue lors des NAO, et il est préférable de ne discuter des sujets qui concernent les NAO en réunion de celle-ci.

Les élus souhaitent une NAO extraordinaire pour palier à l'inflation

Réponse direction ; Il faut attendre de voir ce que le gouvernement va imposer, ou pas aux entreprises, de même pour la branche avant de prendre une décision interne.

Les élus : Souhaitent juste que l'on puisse réorganiser le calendrier au plus vite pour être au plus près de ce qui se passe en termes d'inflation.

SK : Prévoir une réunion entre délégués syndicales et direction, car les questions de négociation sont du ressort des DS, pas des questions CSE

Patrouille de nuit : Pourrait on étudier la possibilité de faire 2 tours de patrouille la nuit, sachant que nous faisons 2 tours en journée le weekend, et que cela ne pose aucun problème.

SK : Le sujet est entre les mains de Cédric Dussaussy et de Richard Lengrand qui étudient les possibilités. Une société extérieure va également nous accompagner pour une étude plus large sur l'optimisation de nos patrouilles en utilisant de l'Intelligence Artificielle.

Corridor de sécurité : les élus voudraient savoir si des avancements ont eu lieu à ce sujet ?

SK : Des messages de préventions sur les PMV ont été préparés et envoyés à l'approbation d'Atlandes. Des affichages à l'arrière des fourgons peuvent être étudiés. La direction souhaite également discuter de ce sujet avec les PMO pour les sensibiliser et éventuellement mettre en place des contrôles. Il faut garder en tête que nous devons à chaque fois pour ce type de sujet avoir les autorisations nécessaires, cela prend du temps.

Temps de travail Avenant du 13 Mai 2013 est -il respecté ?

Des disparités énormes existent sur les plannings des OPCE. Le nombre de weekends travaillés vont de 33/an pour le plus (alors que la règle c'est 30) à 18/an pour le moins (1 personne en a 15 mais été au GER).

Est-ce qu'un suivi existe pour le nombre de weekends travaillés dans l'année et pour le nombre de weekends consécutifs ?

Les missions annexes que certains OPCE occupent pénalisent les autres !

Des disparités existent aussi chez les OPEA certains sont plus avantagés que d'autres. Certains managers ne semblent pas prendre en compte les remarques qui sont faites. Attention à ne pas creuser un fossé entre les services si des discordes existent les responsables se doivent d'être égaux et laisser de côté les affinités.

SK : Le suivi est difficile mais il peut être remis en place, au vu des premiers éléments il n'y a pas de problème en Viabilité, et des compteurs plus élevés au Péage (PCE). Cependant il faut être clair que si ce compteur est bien pris en compte au lancement des cycles et dans la programmation annuelle il bouge ensuite continuellement.

Avoir un suivi strict c'est aussi être moins souples sur les arrangements, les échanges, les congés, ect... il est donc important de bien comprendre si quelques personnes ont des problèmes ou si le groupe est insatisfait et il faut revoir l'organisation.

De manière générale nous vérifierons qu'il n'y ait pas d'abus, et les personnes qui ont des difficultés avec leur planning peuvent en discuter avec leur manager.

QUESTIONS DIVERSES

Exosquelette : Après les remontés des chefs de centre une analyse sera faite pour déterminer exactement les besoins des agents. Il est donc très important de tester et donner son retour à Thomas Bergerot.

La BDSE (Base de données économique et sociale) devient la BDESE (Base de données économique et sociale et environnementale).

RPS appels à candidature : voir les publications Steeple et contacter le service RH pour des informations supplémentaires.

Les modalités de pose des heures de délégation, projet d'un accord sur les relations sociales ? à étudier mais un accord existe déjà.

Prime GER : beaucoup de bruit sur cette prime, insatisfaction peu comprise par la direction :

- Les désagréments liés au balisage des dimanche compensés par des primes spécifique basculement et la mise en place du « fini-parti »,
- Prime fin de GER : répartie sur les différentes phases, ce qui est plus juste car tout le monde n'a pas fait toutes les phases, au global ceux qui ont fait les 3 saisons ont obtenus une somme non négligeable.
- La durée des CDD et les prolongations : durée calculée sur les besoins du chantier

De façon générale, les managers et la direction sont toujours disponibles pour écouter et répondre aux questions des salariés si besoin.