

Réunion Comité Social et Economique (CSE)

Le jeudi 16 mars 9h00

Labouheyre

Présents :

Direction :

- Sandrine KRIEFF (SK) Directrice générale
- Stéphanie BERNADAS (SBe) Responsable ressources humaines

Elus :

- Marianne DURAND (DS CFDT) : Suppléante de MR CUENOT élu CFDT
- Alexandra LUQUE CUESTA : Elu délégué du personnel CFDT (remplaçante de Jean Pierre BAILLON)
- Mathieu HORGUES : Elu délégué du personnel
- Freddy MARRIER : Elu délégué du personnel
- Julien CUENOT : Elu délégué du personnel

Lieu : CEI de Labouheyre

THEMES ABORDES	DELAIS	RESP POUR ACTION
<p>Ouverture de la séance</p> <p>Préliminaire : En l'absence (excusée) de Jean-Pierre BAILLON, Alexandra LUQUE CUESTA est désignée à l'unanimité comme secrétaire de séance</p> <p>1- <u>Approbation du procès-verbal de la réunion du vendredi 3 février 2023</u> :</p> <p><u>Tour de patrouille</u> : Mise en place d'une nouvelle organisation au 1^{er} avril (en test).</p> <p><u>Information sur inaptitude physique d'un agent</u> : Lydie a quitté l'entreprise le 20</p>		

février.

Prime trafic : Versée avec la paye de février 2023

Ordinateurs : Fin mars, le service ST va fournir à la direction une liste du matériel disponible. Les modalités doivent être définies mais très certainement nous proposerons ces PC et un tirage au sort sera établi pour les intéressés.

PV approuvé

2- Consultation annuelle et obligatoire sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et d'emploi.

Présentation par SBe

Evolution des effectifs

- 101 salariés au 31/12/2022
- 6 embauches en CDI en 2022 dont 3 transformation CDD et 1 après contrat d'apprentissage.
- Ouverture d'un poste supplémentaire au sein de l'activité informatique du service Systèmes Techniques au dernier trimestre 2022 (correspondant à des missions supplémentaires confiées par Atlandes) – pourvu le 6 mars 2023
- En mars 2023 création d'un poste d'agent à Labouheyre pour compléter le tour de patrouille- Pourvu par proposition d'un CDI à l'agent qui remplaçait celui en congé sabbatique qui est rentré à la mi-mars
- Les prévisions à 2 ans sont le maintien de cet effectif, sans création de poste supplémentaire

Qualité de vie au travail et égalité

- Résultat index 2023 – EGALITE FEMMES-HOMMES 94/100

La rémunération

Les accords EEA

Les instances du personnel

Les projets 2023

La formation

- 3268 heures stagiaires => 120 salariés ayant eu au moins 1 formation. Ce qui représente un budget de 3,05% de la masse salariale

Avis favorable des élus.

3- Consultation sur le calcul et les modalités des primes Participation intéressement

La Direction présente le mode de calcul et les montants des enveloppes Participation et

Intéressement de 2022 versées en 2023 : montants 176 363 euros pour l'intéressement et 375 511 euros pour la participation pour 121 bénéficiaires

Il est également présenté le calendrier de traitement par Epsens :

- 2 au 22 mai : période de consultation salariés
- 25 au 26 mai : envoi du fichier récapitulatif définitive à l'entreprise
- 25 mai : émission des fonds par virement pour réception fin mai
- Juin : régularisation de l'enregistrement sur les bulletins

Attention, tout va se faire en ligne sur la plateforme Epsens, chacun doit donc s'assurer d'avoir ses identifiants. Une communication du service RH sera faite également.

Il faut bien noter qu'il y a un mois de décalage par rapport à ce qui est fait habituellement, donc versement fin mai début juin. De plus, pas d'acompte possible cette année (le calendrier est donné à l'avance), et pas d'ouverture de capital, ni d'abondement.

Avis : Favorable

Pour 2023, présentation des chiffres à la prochaine réunion car le budget est en cours de consolidation (Refocast 1).

4- Révision et modification du règlement intérieur du CSE :

Accepté ce jour et signé par les présents.

5- Questions diverses

Repas organisé par la direction :

- 25 avril => repas des 10 ans de la mise en péage
- Sortie EEA en cours d'étude

6- Questions des élus.

Poste JN : solution pour la restauration dans de bonne condition et de confort

Actuellement, les postes se font en journées continues, avec paiement d'un panier repas. Cela permet de terminer plus tôt et de compenser l'absence d'une cantine pour se restaurer ou le manque de temps pour rentrer chez soi. Parfois, les postes en JN permettent de revenir au Centre pour déjeuner, nous somme flexibles et cela ne remet pas en cause la journée continue, ni le panier. Mais en contrepartie quand ce n'est pas possible, l'agent doit accepter qu'il soit en mode « chantier ». Si le désagrément est trop important, nous pouvons remettre en cause la journée continue et prévoir une coupure déjeuner, cela impliquerait également le non-paiement des paniers. La direction entend toutefois qu'un repas chaud serait apprécié certaine fois, et propose de regarder une solution de « gamelle » isotherme ou chauffante.

Les élus proposent d'investir dans une cabane de chantier. Avis défavorable de la

direction. Avoir une structure mobile est compliquée et donc contraire aux règles d'attributions des paniers repas.

Formateur balisage CEI Castets :

C'était le cas avant le départ du chef d'équipe remplaçant de Castets vers Labouheyre lors de sa titularisation. Les formations sont organisées collectivement pour mixer les agents des 2 CEI, pas forcément la nécessité d'avoir un formateur de plus mais pas fermé à l'idée non plus. Voir s'il y a un volontaire à Castets et qu'il se manifeste auprès du Responsable Viabilité.

EPI :

Faire remonter au chef de service lorsqu'un EPI est périmé. Un contrôle sera effectué sur chaque site.=> sujet abordé en CSSCT

Contrat Jeunes (avenir de ces contrats) :

Celui de Castets est prolongé et celui de Labouheyre arrêté car en fin de possibilité de renouvellement (18 mois). Le principe du maintien d'un poste en contrat aidé est validé par la Direction et par Pôle Emploi. La recherche d'un nouveau jeune est en cours.

RADIO d'exploitation (toujours des problèmes de réception) :

Pas d'information sauf en CSE.

Responsable ST interrogé => 37 DI en 2022 et 4 depuis janvier 2023. Le système ne se dégrade pas mais présente des faiblesses pénalisantes pour nous.

D'autres solutions ont été étudiées mais pas réellement convaincantes. Ce sujet reste en cours d'étude.

Effectif EEA :

Pour 2023, pas d'embauche au-delà de celles déjà évoquées pour le moment (cf point n°2 de l'ordre du jour).

DIVERS :

Mutuelle :

Suite à un accord de groupe, exonération des charges sur certains mois. Deux mois de cotisations offertes exactement en 2022. Régulation faite en mars 2023.

La mutuelle a changé certaines garanties. A contrôler individuellement et alerter Verspieren et si besoin ensuite le service RH si écart entre les remboursements réels et les garanties du tableau

Favoritisme dans les CEI :

Certains agents se retrouvent avec les mêmes tâches à faire chaque année. Pas de Turn-Over (fauchage, épareuse etc...)

Tout le monde n'a pas les mêmes qualifications, et les tâches sont aussi distribuées en fonction des planning (JN à ce moment). Les managers seront invités à être vigilants, les agents peuvent également en parler directement si nécessaire.