

Réunion Comité Social et Economique (CSE)

Le 7 octobre 2024

Au CEI de Castets

Heure de début : 9h00

Heure de fin : 12h00

Présents :

Direction :

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

Elus :

- Nicolas WEYLAND, élu titulaire, secrétaire du CSE
- Séverine SARRAUTE, élue suppléante en remplacement de Laurent Demandes,
- Patrice SAINT AMON, élu suppléant, référent Harcèlement
- Alexia TAVARES, élu suppléante en remplacement d'Elisabeth Gallego

Délégués syndicaux

- Stéphane MOREAU, Délégué syndical CFE-CGC
- Jean-Pierre BAILLON, Délégué syndical CFDT

Absents excusés :

Mathieu HORGUES
Laurent DEMANDES
Freddy MARRIER
Elisabeth GALLEGO

THEMES ABORDES	DELAIS	RESP POUR ACTION
<p>Ouverture de la séance</p> <p>1. <u>Approbation du procès-verbal de la réunion du 4 Juillet 2024</u></p> <p>PV Approuvé</p> <p>2. <u>Point sur l'avancement du projet Earth</u></p> <p>A ce jour EEA est concerné par 2 volets : la partie Finances/comptabilité/achat et la partie RH. Ce projet concerne les outils utilisés dans ces services, l'objectif du groupe étant de les rendre communs aux entités Egis impliquées dans le projet.</p> <p>Côté RH pour EEA : Pas de modification de fonctionnement, nos outils quotidien restent identiques à ce stade (eplanning, empowill,..). La base de données du personnel EEA remontée par le service RH EEA se fera maintenant via EARTH. Des tests ont été réalisés et la migration des données effectuée cette semaine.</p> <p>Côté Finance/compta EEA=> des changements importants qui sont en préparation pour début 2025. En effet avec un nouveau plan analytique et un nouvel outil pour les achats l'impact est assez lourd. Des formations sont en cours pour les deux personnes de l'équipe.</p> <p>Ce projet modifie donc les outils qui sont utilisés, mais pas les postes ou les personnes qui les occupent. Il faudra travailler différemment mais la mise en place progressive nous permettra d'y voir plus clair au fil des mois et nous adapter au mieux.</p> <p>3. <u>Consultation sur le projet d'organisation du servie PC/Péage</u></p> <p>Au vu des évolutions du trafic, des moyens de paiement, des besoins du service et fonctionnement du PC il est nécessaire d'adapter notre organisation pour les années à venir.</p> <p>Il a donc été fait le choix de ne pas remplacer le départ d'un OPCE titulaire par un autre OPCE et de plutôt renforcer l'équipe d'OPCE FF. L'objectif est d'avoir une équipe la plus polyvalente possible au PCE/BPV Nord pour s'adapter à l'activité.</p> <p>Dans ce contexte il est envisagé pour 2025 de répartir différemment les postes, avec moins de JN annuellement et la création d'un nouveau poste présenté ce jour. Ce poste d'Assistant PC est ouvert aux OPCE car il faut une parfaite maitrise du poste en prérequis. L'appel à candidature sera diffusé dès ce jour de réunion après avis des élus.</p> <p>Cela implique le changement de la trame présentée en réunion de saison et votée par les OPCE et OPEA => présentation ce jour des 3 trames.</p> <p>Avis favorable Voir questions CSE n2</p>		

4. Consultation sur le projet de note de service « Prime de prévenance »

Note de synthèse présentée ce jour, elle liste les cas d'application des primes, elle servira de document de référence car les différents accords signés au fil des années devenaient difficiles à suivre pour tous.

Avis favorable

5. Bilan formation au 30/06/2024 et orientation Formation 4 eme trimestre 2024 et 2025

- ⇒ 1098 heures de formation reçues (hors e-learning)
- ⇒ 82 salariés ont eu au moins une formation
- ⇒ 8 heures de formation en moyenne par stagiaire
- ⇒ E-learning :
 - 30 bénéficiaires – 147 heures visionnées majoritairement sur les langues et excel, sur les formations d'informaticien pour cette population.
 - 63 modules commencés, 7 achevés et 15 visionnés à plus de 50%
 - Moins de 10 salariés ont utilisé la plateforme plus de 6 h depuis sa mise en service en mars – 5 inscrits (4 au 07-10) n'ont pas utilisé la plateforme
 - Objectif pour les 6 mois restant : augmenter le taux d'utilisation, notamment par une animation plus fréquente par le service RH et l'examen avec les responsables de service de la possibilité de bloquer des créneaux dédiés – Mail sera adressé à l'issue de la réunion aux utilisateurs pour bilan complet.

Conclusion : Compte tenu de la forte activité du service RH à la fin de l'année 2023 (notamment élections), la mise en œuvre du plan prévisionnel de formation 2024 a démarré un peu tard, ne permettant pas d'optimiser les mois de moindre activité de janvier et février. Notamment pour le e-learning les OPEA et OPCE bénéficiaires étant entrés rapidement en haute saison après la mise en service.

Par ailleurs un certain nombre de formations internes n'ont pas encore été remontées au service RH et sont à rajouter au bilan.

Les objectifs de meilleure répartition des heures de formation entre les différents métiers/services/genre/CSP sont quant à eux atteints.

Perspectives :

Plan 2024 : profiter au maximum des derniers mois de l'année pour planifier les formations prévues qui n'ont pu être programmées au 1^{er} trimestre.

Plan 2025 : anticiper la validation du plan prévisionnel pour démarrer la programmation plus tôt. (Plan en cours d'élaboration, qui sera présenté aux élus à la prochaine réunion).

6. Budget Œuvres sociales : approbation chèques Noel

Approbation à l'unanimité 120 euros par salarié crédité sur la carte

Point d'attention : vérifier la date de versement pour que ce budget soit bien affecté aux œuvres sociales de Noël au regard de la réglementation Urssaf.

7. Questions diverses

- a) Choix de cadeaux possibles EEA avant fin d'année : après discussion, il est décidé de chercher une box repas isotherme avec un sac de transport pour tous les salariés.
- b) Information sur le bridage des véhicules EEA :

Dans un but de sécurité et de sobriété, il est décidé de brider les véhicules selon cette configuration :

- 130km/h pour les véhicules d'intervention sécurité (fourgons, VL N2 et VL avec rampe pour intervention sur le tracé)
- 110km/h pour les véhicules de liaison (plateau, Partner, ST, Péage, ...)
- 90km/h pour les PL

Avant un déploiement généralisé 3 tests vont être menés, sur 1 VL/1 fourgon/1 zoé avant d'étendre. L'objectif est de vérifier que la sécurité est toujours garantie (pas de perte de puissance).

- c) Chantier du 1 octobre 2024 sens 2 qui a mis en danger les usagers et la viabilité ! comment peut-on faire des travaux sens 2 un mardi qui a causé pas moins de 6 kilomètres de bouchons ?

Après chaque campagne de travaux, pontage et chaussée, un REX est effectué entre le service Viab et Patrimoine. Ce sujet sera abordé.

8. Questions des représentants du personnel :

1. Restructuration Egis : Avons-nous des informations sur le futur devenir des équipes ?

Le terme réorganisation est plus approprié que restructuration qui laisse entendre des suppressions de poste.

Côté groupe Egis, la réorganisation s'est faite en 2022/2023, actuellement le projet Earth est un projet sur les outils utilisés.

Côté EEA, pas de réorganisation lancée, pas d'impact autre que les outils cités dans le point ODJ n°2.

2. Quel avenir pour le poste d'OPCE ? Réduction du personnel ?

Comme évoqué dans le point 3 de l'ODJ, le poste d'OPCE fait partie d'une organisation globale OPEA/OPCE.

L'effectif du service Péage a évolué pour s'adapter à l'activité depuis 2013, sans jamais licencier du personnel « en trop », mais en anticipant à chaque fois l'organisation, les profils recrutés.... Il en est de même pour le futur dans les choix d'organisation évoqué ce jour. Pour le moment la mutation des besoins est surtout ciblée sur les postes d'OPEA Ges Nord.

N'oublions pas qu'il y a de moins en moins d'intervention en voie et les paiements en espèces sont toujours en baisse (pour info 4,6 % des MP en septembre).

Jean Pierre BAILLON soulève qu'en ayant de moins en moins de titulaires (9) et de plus en plus de faisant fonction (6), le message envoyé par la direction semble être celui de vouloir faire des économies sur la masse salariale. En effet, les faisant-fonctions ne sont pas agents de maîtrises.

La direction explique que les choix d'organisation pour le service ne sont pas faits avec une logique financière mais organisationnelle et stratégique pour le futur. Il faut adapter les postes à la réalité du besoin opérationnel et cela se fait sur plusieurs années. Le groupe de FF est en effet plus important qu'auparavant, c'est un poste d'OPEA Ges qui a muté et il conviendra d'étudier ce poste au moment des NAO avec éventuellement une pesée de poste (partie GPEC des NAO).

3. Prime partage des valeurs

Il faut négocier et signer un accord entre les DS et la direction. 2 réunions vont être planifiées pour une signature avant fin novembre. Pour rappel lors des NAO il a été décidé de verser cette prime en novembre pour un minimum de 500 euros net.

4. Prime participation et intéressement avons-nous de la visibilité ?

On aura plus de visibilité et de projection avant nos NAO soit janvier 2025. Cet élément sera un point important pour nos discussions.

5. Pour la sécurité du personnel lors des chantiers FLR nous demandons que soit actée l'obligation d'avoir une FLR en avertissement tiré par un poids lourd.

Ce sujet est repris dans le CR CSSCT- à lire.

6. Est-ce que les OPCE pourraient avoir un casque sans fil chacun pour répondre au téléphone ?

Oui, il faut voir qui en veut et surtout si les téléphones vont rester installés.

7. Problématiques sur les aires de repos. Fonctionnement des sanitaires. Peut-on avoir un chiffre de Janvier 2024 à ce jour ?

Non, ce n'est pas l'objet du CSE, il y a une consultation spécifique prévu dans l'année sur le budget, les résultats.... Notre résultat est conforme aux prévisions voire au-dessus, EEA se porte bien, les sujets sont sous contrôle. Il y a en effet de fortes dépenses mais le sujet est pris en compte et des recherches de solutions sont faites (avec des sujets différents selon les aires).

8. A quoi sert de faire un relevé journalier pour le fourgon de patrouille ?

Pour rappel, la levée de l'indicateur des 4h pour la surveillance du réseau (et donc le passage à 2 tours la nuit et non 3) est accordée par l'Etat à ATL. Le relevé journalier permet de faire le rapport sobriété transmis à ATL qui lui-même reporte à l'Etat. Pour l'instant on continue le relevé, si on peut l'automatiser de façon fiable nous le ferons mais à ce

jour ce n'est pas le cas.

9. Problème d'hygiène avec les EPI des agents ! certains ne portent plus les vêtements (problèmes de plaques sur la peau et de boutons).

Ce sujet est repris dans le CR CSSCT- à lire.

10. Quel était le but du test alcoolémie et du dépistage salivaire ? Quel est la procédure ? Quelles en sont les conséquences en cas de positivité ?

La possibilité de recours et les conditions sont mentionnées dans l'article 2.5 du règlement intérieur, ainsi que les conséquences d'un test positif : mise à pied conservatoire et/ou sanction disciplinaire.

Les tests réalisés au mois de septembre sont des contrôles systématiques qui, s'ils n'ont pas été réalisés depuis longtemps (phase Covid), sont également prévus au règlement intérieur.

L'objectif est de relancer ces campagnes pour rappeler à tous que c'est possible, et en cas de problème pouvoir mettre en place des mesures de prévention et d'accompagnement du salarié.

Tous les tests de septembre ont été négatifs, d'autres seront effectués de façon aléatoire et tous les services sont concernés.