

**Compte Rendu Réunion Comité Social et Economique (CSE)**

**Le 2 décembre 2024 à 9h**

**Au CEI DE LABOUHEYRE**

**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
- Elisabeth GALLEGO, élue suppléante, trésorière du CSE
- Freddy MARRIER, élu titulaire

**Délégués syndicaux**

- Laurent DEMANDES, Délégué syndical CGT-FO
- Stéphane MOREAU, Délégué syndical CFE-CGC
- Jean-Pierre BAILLON, Délégué syndical CFDT

**Absents excusés :**

**Lieu : CEI LABOUHEYRE**

THEMES ABORDES	DELAIS	RESP POUR ACTION
<p>Ouverture de la séance : 9h15</p> <p>1- <u>Approbation du procès-verbal de la réunion du 7 octobre 2024 (approuvé)</u></p> <p>Procès-verbal approuvé.</p> <p>Les élus souhaitent toutefois indiquer que le sujet des aires de repos et des problématiques récurrentes dans leurs sanitaires, concerne bien le CSE contrairement à la réponse notifiée. Cela est gênant et devient problématique pour les agents.</p> <p>Sandrine Krieff apporte des précisions :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- La réponse notifiée concernait la demande de chiffrage. Et en effet la Direction consulte annuellement le CSE sur l'ensemble du bilan et n'a pas à consulter ou justifier auprès des élus les dépenses au fil de l'année, le budget étant par ailleurs suivi et contrôlé.</li></ul>		

- Sur le fonds : la récurrence des incidents des sanitaires des aires de repos est un sujet suivi de près, faisant l'objet de discussion avec notre concessionnaire et de proposition d'amélioration lorsque cela est possible.  
Post réunion : le point a été abordé entre le service Patrimoine et le concessionnaire le 2/12, des travaux sur les aires PDL doivent être lancés en 2025.
- 2- Consultation obligatoire article L2312-24 Code du travail : Orientations stratégiques de l'entreprise et projet de Plan de développement des compétences (approuvé)

### **Les orientations stratégiques de l'entreprise pour 2025 :**

Les perspectives pour 2025 sont en ligne avec les valeurs de l'entreprise et notre cahier des charges suivant 5 axes :

- La satisfaction d'Atlandes et des clients de l'autoroute => travail en lien avec le concessionnaire sur de sujets exploitations et en plus :
  - Un sujet Master Digital Twin (2024/2025)
  - Un accompagnement pour le décret tertiaire et les économies d'énergie
  - Un accompagnement pour le suivi de l'infra et le patrimoine
  - Et des sujets divers qui peuvent arriver en cours d'année, l'essentiel étant de rester réactif aux demandes du client
- L'épanouissement professionnel des équipes
  - Plan de formation/ communications/ évènements extra professionnel/ accord QVT...
- La satisfaction et la reconnaissance d'Egis
  - Participation aux projets groupes
  - Accueil visiteurs
  - Bon déroulement de la Mise en place de Earth,
- L'innovation et le développement de l'activité
  - Du temps et des budgets alloués, les idées internes étudiées...
- D'excellentes relations avec nos partenaires
  - Des rencontres en 2024, à poursuivre en 2025 avec Gendarmerie, Pompiers, prestataires divers....

Au niveau de l'organisation du travail et de la gestion des équipes, il s'agit pour 2025 de stabiliser les changements lancés en 2024 et de poursuivre l'adaptation de notre organisation pour le futur (efficacité et satisfaction client) dans tous les services :

- Confirmation de l'internalisation du nettoyage des aires.
- Remplacement de deux départs à la retraite : lancement fin 2024 de l'ouverture de poste pour l'agent en charge de la collecte des déchets et avant l'été pour le remplacement du technicien Bâtiment

- Aboutissement de la phase 2 d'organisation du service Viabilité qui fera l'objet d'une information au CSE avant sa mise en place.

Pour information (question des élus), le prochain GER aura lieu entre 2029 et 2031 ; le concessionnaire mène les études pour affiner la date, sachant que toutes les voies devront être refaites.

**Plan prévisionnel de développement des compétences 2025 :** présentation jointe au présent compte rendu.

#### **Recueil de l'avis des élus :**

Il est convenu que les élus rendront leur avis dans le cadre de cette consultation lors de la prochaine réunion. La Direction prend note des observations qui sont d'ores et déjà remontées :

- Les élus s'inquiètent sur les prochains départs (OPCE, Agent Viabilité)
- Ils insistent sur la nécessité d'une formation complète des nouveaux agents viabilité avant qu'ils soient lancés en autonomie sur le réseau.

#### 3- Calendrier social 2025

- 20/01/2025 : CSE n° 1 au matin et NAO n°1 après-midi au CEM
- 31/01/2025 : NAO n°2 au CEM le matin + négo QVCT l'après-midi.
- 11/02/2025 : NAO n°3 au CEM le matin + négo QVCT l'après-midi.
- 14/02/2025 : NAO n°4 au CEM le matin ou négo QVCT
- 12/03/2025 : CSE-CSSCT n°2 à Labouheyre toute la journée
- 14/05/2025 : CSE-CSSCT n°3 à Castets toute la journée
- 02/07/2025 : CSE n°4 au CEM le matin
- 24/09/2025 : CSE-CSSCT n°5 au CEM toute la journée
- 19/11/2025 : CSE-CSSCT n°6 à Castets

#### 4- Questions diverses

Pourquoi il y a une différence concernant les plannings des FF entre 2024 et 2025 (une trentaine de poste en moins) et de nombreux poste JN en plus ? Il va y avoir 6 OPEA FF en 2025, cela semble trop et engendre une perte de salaire.

La direction n'a pas pris connaissance du planning de 2025 et pour comparer ce qui est comparable (initial 2024 et initial 2025) cela nécessite un échange avec les responsables du service. Pour rappel, les JN servent à anticiper les changements dans l'année, et ils sont nombreux (délégations et réunions des élus, formation, réunion d'équipe,

absences...).

Pour précision, il n'y a pas de règle prise pour ne plus remplacer un OPCE titulaire, le choix se fait à l'instant T en fonction du besoin et des profils de l'équipe. Si un OPCE part en 2025 il pourrait être remplacé par la titularisation d'un FF, ce n'est pas parce que nous ne l'avons pas fait en 2024 que nous ne le ferons plus jamais.

## 5- Questions des représentants du personnel

1 : Quelle est l'estimation de l'intéressement et de la participation du Groupe et Quel est son mode de Calcul ?

L'estimation ne peut être faite au niveau d'EEA. C'est la Direction financière du groupe qui pourra nous donner des tendances en début d'année, à intégrer dans la réflexion des NAO avec les délégués syndicaux.

Le mode de calcul de l'enveloppe globale à distribuer, est détaillée dans les accords consultables sur le réseau : [Public\RH\Accords EEA groupe CCN\Accords groupe Egis applicables EEA\Participation et Intéressement](#)

Basée sur les résultats d'exploitation consolidés au niveau du groupe, elle sera quoiqu'il en soit plus basse que celle des accords d'entreprise précédents. Comme déjà indiqué, les pistes de compensation seront envisagées avec les délégués syndicaux au moment des NAO.

2 : Reclassement interne EEA

Le terme « reclassement » est réservé aux mobilités exigées par l'état de santé du salarié ou de la salariée, en lien avec la médecine du travail, ou en cas de suppression de poste.

Les demandes de mobilité internes, à l'initiative du salarié et pour convenances liées à sa vie personnelle ne sont pas considérées comme des reclassements.

Dans un cas comme dans l'autre, les dossiers sont soigneusement étudiés au cas par cas, en fonction du profil des postes disponibles, et des contraintes en présence.

Seule la nécessité de procéder à un « reclassement » interne peut entraîner éventuellement une notion de priorité sur l'attribution d'un poste. Le demandeur d'une mobilité pour convenance personnelle est positionné aux côtés des autres candidats en présence et doit formuler sa candidature et sa demande par écrit.

3 : Réorganisation de la Viabilité (où en est-on ? Quel est le but ?)

Le but du projet de réorganisation est de gagner en efficacité à certains niveaux en cours d'identification.

L'important est de réfléchir correctement en amont pour déboucher, probablement au premier trimestre 2025 sur des solutions satisfaisantes, sur lesquelles les élus seront consultés en leur temps.

4 : Mise en place d'accords : Accord déconnexion, Accord RTT, Accord télétravail

Oui il est prévu de relancer les négociations pendant les NAO 2025 pour arriver à un accord global portant sur les 3 thèmes ci-dessus entrant dans le cadre de l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle, mais également l'égalité professionnelle, la prise en compte de toutes les dimensions de la diversité et tous les thèmes du « bloc 2 » des NAO.

5 : Election secrétaire adjoint, trésorier adjoint et référent harcèlement adjoint

Ce point, nécessitant un vote, sera mis à l'ordre du jour du prochain CSE au moins pour le trésorier et le référent harcèlement et donnera lieu à une proposition de modification du règlement intérieur du CSE.

Fin de séance : 12h25

➤ **Questions évoquées lors de la réunion CSSCT du jour** (cf CR CSSCT)

- Pouvez-vous nous donner le nombre d'heures de balisage ?

Le nombre de balisage a augmenté ces dernières années mais nous n'avons pas le chiffre précis ce jour. Nous allons regarder les données disponibles.

- Un problème récurrent a eu lieu sur le joint du pont de la Leyre, celui-ci a nécessité plusieurs interventions des agents. Une solution est-elle envisagée ?

Des réparations successives ont été réalisées et n'ont pas donné les résultats escomptés, ce qui a conduit à neutraliser plusieurs fois sur le pont de la Leyre. Des travaux définitifs sont en cours de validation par Atlandes et seront réalisés d'ici la fin de l'année.

- Des travaux ont été réalisés sur le PI SNCF et entraînent des retenues d'eau. Une solution est-elle envisagée ?

Le problème est connu et est sous surveillance depuis la première remontée en octobre. Aucune retenue d'eau n'a été observée depuis le début de la surveillance.

- Remontées des accidents de travail au CSE

Le dernier AT a été remonté un peu tardivement car le Responsable QSE était en CP. Il est noté que la publication et l'information soit faite par la Responsable RH ou la DG si besoin en cas d'absence.

- Conditions de travail pour une partie des salariés

Ce sujet reste un point d'attention dans la société avec notamment les analyses des risques.

- Quelle solution est envisagée pour donner suite aux problèmes de la voie 104  
Comme vu avec l'analyse de l'accident de travail sans arrêt concerné, le disjoncteur a  
joué son rôle et il est tombé au moment du court-jus (présence d'eau dans le clavier).  
Pas d'action particulière à mettre en place.