



le mag

La distribution des bons cadeaux
pour les enfants
et du cadeau aux salariés
aura lieu la semaine
du 7 décembre 2020
au 11 décembre 2020
à UTN coté maintenance



▶ Séances plénières

▶ Activités

• Section GOLF

• Trollsports Natation

• Section plongée

• Chèques CESU 2021



Sommaire

► Édito.....	p. 3
► Séances plénières.....	p. 4
► Contacts sections.....	p. 28
► Section GOLF.....	p. 29
► Trollsports Natation.....	p. 29
► Section plongée.....	p. 30
► Chèques CESU 2021.....	p. 31
► Bon de commande CESU 2021.....	p. 31



VOTRE CE

→ 17, boulevard Vivier Merle
69003 Lyon
du lundi au vendredi
de 8h45 à 12 heures
et de 13 heures à 17 heures

CONTACTEZ-NOUS

→ Accueil (billetterie-locations)
04 78 60 36 84 ou poste: 2 4113
accueil-ce-keolis@wanadoo.fr

ENFANCE-VOYAGES

→ 04 72 34 51 71 ou poste: 2 4115
contact.ce@wanadoo.fr

SECRÉTAIRE

→ 04 78 54 78 91 ou poste: 24110
ce-keolis@wanadoo.fr

le *mag*

Publication mensuelle gratuite
Juillet - Août - Septembre - octobre 2020

Directeur de la publication :
M. Demaie

Conception, réalisation
et impression Groupe CHAUMIEL Lyon
09 72 54 22 32

ISSN : 2679-8646

Bonjour à Toutes et Tous,

J'espère que vous avez profité de ces vacances bien méritées, que ce soit au soleil, à la mer ou à la montagne. Pour ceux qui sont partis dans les destinations proposées par le CSE, les retours sont positifs en grande majorité, malgré les craintes légitimes des restrictions dues au coronavirus, pour les campings un peu moins appréciés, le bureau va étudier de nouvelles propositions avec nos prestataires.



Les chèques cadeaux de la femme (réservé aux salariées KEOLIS en activité) ont commencé à être distribués au CSE, ils seront disponibles jusqu'au 31 décembre 2020 plus de demande possible après cette date, une procuration avec nom, prénom, UT, et signature devra être **obligatoirement** fournie pour tout retrait par un autre salarié.

Vous avez reçu dans vos bannettes le formulaire pour les chèques vacances 2021, les inscriptions sont closes.

Attention, si vous demandez les chèques vacances et faites également une demande de mobil-home, en Juillet/août 2021 et que vous êtes retenu pour cette location, vous recevrez automatiquement les chèques vacances, mais vous devrez rembourser la part subventionnée par le Comité Social et Économique lors du règlement de votre séjour, ceci afin de pouvoir anticiper l'envoi des chèques vacances au plus tôt.

Cette année nous sommes malheureusement obligés de faire l'impasse sur le spectacle de fin d'année devant les restrictions imposées par cette pandémie. Celles et ceux qui n'auraient pas enregistré leur(s) enfant(s) au Comité peuvent encore le faire, afin de bénéficier d'un bon cadeau et des goûters.

Le catalogue Hiver 2021 incluant les colonies et les vacances familiales montagne est en cours d'impression et sera distribué prochainement.

Pensez à bien respecter la date d'inscription.

Nous espérons que la crise sanitaire ne va pas nous contraindre à annuler les colonies pour nos enfants.

Vous trouverez dans ce catalogue « le formulaire de commande des tickets CESU ».

Prenez soin de vous et de vos proches

Marzouki Riad
Secrétaire du CSE



1 - Présentation du rapport annuel du Service de Santé au Travail 2019

M. Perrin.- Nous accueillons le Dr Younes pour cette présentation. On vous a envoyé un complément de présentation. Vous avez reçu le rapport bien évidemment et c'est là-dessus qu'il y a l'ensemble des données. Le Docteur vous a également préparé une présentation synthétique que l'on vous a envoyée et il se référera à l'une et à l'autre.

Je laisse la parole au Dr Younes.

Dr Younes.- Bonjour tout le monde. Vous avez le rapport papier qui a été envoyé au niveau informatique où il y a tous les détails à l'intérieur. On va faire un résumé par diaporama sur l'activité du Service de Santé au travail de l'année 2019.

Vous savez que l'on a eu un nouveau médecin, le Dr Lemonnier, qui nous a rejoints au mois d'août 2018. En 2019, on était quatre médecins, mais il y a un médecin, le Dr Cuney, qui a quitté l'entreprise le 31 août 2019. La présence du Dr Lemonnier nous a permis, avec le Dr Mekhloufi, en 2019, de répartir l'activité du service sur les trois sites. On a pu avoir une présence des médecins sur les sites de Poudrette, Part-Dieu et Perrache. Ceci a permis de faciliter l'activité du service.

On a trois infirmières en 2019. On a eu aussi le recrutement d'un ergonome à partir de juillet 2019.

Vous avez la présentation du nombre total de l'effectif de l'entreprise qui est de 4351 et on voit que les conducteurs, tous modes de conduite, représentent 62 % de l'effectif.

En 2019, il n'y a pas de changement, les missions sont reconduites au niveau réglementaire, mais il y a des choses qui ont évolué. C'était l'année où on devait faire un projet de service. Celui-ci a été présenté à la Direccte pour approbation en juillet.

Au niveau des maladies professionnelles, il y a eu, en 2019, 22 demandes dont 5 ont été prises en charge, 11 sont en cours d'étude et 6 ont été rejetées.

Depuis 2017, on avait pensé à la prise en charge parce qu'il y avait pas mal d'inaptitudes liées à des problèmes disco-articulaires et lombaires. On a contacté deux centres ici et on a commencé à envoyer des salariés, avec leur accord et celui de leur médecin traitant, dans des centres de rééducation. Depuis la mise en place de ce système de prise en charge, depuis mars 2018 jusqu'à fin 2019, on a envoyé 15 salariés pour une prise en charge spécifique.

Trois salariés ont été adressés en 2019 dans le centre universitaire d'addictologie lyonnais pour une prise en charge.

Je peux vous dire que, pour tous les salariés dont on a eu connaissance, qui ont été testés par le système mis en place par l'employeur pour un dépistage aléatoire ou qui ont été dépistés au sein de notre service de santé au travail lors des visites périodiques ou visites d'embauche, on leur a proposé. Ensuite, c'est au libre choix du salarié avec l'accord de son médecin traitant d'aller se faire soigner.

Pourquoi tous n'ont pas été envoyés? Certains habitent en dehors de Lyon et, apparemment, il y a eu un système de prise en charge avec le médecin traitant.

Là, il s'agit des salariés que nous avons envoyés dans les centres avec leur accord pour lesquels on a eu des retours des centres. Pour ceux qui sont allés ailleurs, il y a eu un contrôle de notre part après. C'est pour cela que je ne le fais pas figurer ici parce que cela fait partie de notre activité quotidienne.

On marque cela parce que, en 2019, suite à la mise en place des dépistages aléatoires, on a voulu formaliser. On ne savait pas combien on allait avoir en nombre et pour éviter que les gens soient pénalisés éventuellement ou se trouvent en difficulté, on a mis en place un contact formel avec le chef de service de CUAL pour ne pas mettre ces gens dans la nature. En principe, pour prendre un rendez-vous pour se faire sevrer de l'alcool ou des drogues, je peux

confirmer qu'il y a deux à trois mois de délai d'attente et il n'y a pas de prise en charge rapide. L'objectif de contact avec ce centre était d'établir un lien avec eux et un accord pour qu'ils reçoivent le salarié dans la semaine qui suit lorsque l'on constate qu'il doit en bénéficier, qu'il est d'accord avec cela et qu'il n'y a pas d'autres moyens de prise en charge.

Ces trois salariés ont bénéficié de cela. Après, je n'ai pas de chiffre à vous donner sur le nombre que l'on a eu et je ne préfère pas vous le donner. Si on voit des gens en visite périodique qui sont testés positifs pour des raisons X ou Y, je ne veux pas donner un chiffre précis parce que je commence à dévoiler un peu le secret professionnel et peut-être l'employeur, qui est présent ici, va nous dire...

M. Perrin.- Je précise la procédure. Lorsqu'un contrôle est avéré positif, effectivement, l'information est donnée au service médical. Le service médical va donner un avis par rapport à ce sujet, mais n'oblige pas la procédure disciplinaire éventuelle que l'entreprise va mettre en œuvre.

Il va y avoir tous les cas. Il y a les cas où le médecin va dire « Cette personne souffre d'addiction », il va conseiller à la personne, avec son médecin traitant, d'être réorientée vers un service spécialisé ou pas, la personne va accepter ou pas. Parallèlement à cela, il y a la décision de l'entreprise. L'entreprise dialogue avec la médecine du travail. Elle va prendre sa décision qui peut aller jusqu'au licenciement.

S'il y a licenciement, la personne peut décider, parce que c'est une problématique avec la relation de travail, de se faire soigner. Les conseils donnés par la médecine du travail resteront valables, mais, étant donné qu'elle est sortie de l'entreprise, on n'aura pas forcément le suivi en tant que salarié de l'organisation. Donc, on a une information donnée au service de santé, celui-ci voit le salarié et va donner lui aussi une information thérapeutique systématiquement. Par contre, cette information n'engage pas l'entreprise par rapport aux poursuites qu'elle entend mettre en œuvre vis-à-vis du salarié et de la sanction éventuelle qui peut aller jusqu'au licenciement et qui est allée parfois jusqu'au licenciement.

La médecine du travail va encore avoir un rôle complémentaire et, là, on aura une vision plus particulière, car l'idée était de dire que la mise en place des contrôles aléatoires devait permettre à des gens, qui ont conscience d'une difficulté par rapport à certaines substances addictives, de s'orienter directement et en toute confidentialité auprès du médecin du travail qui va les orienter vers une prise en charge. Dans ce cadre-là, si la personne, malheureusement, au cours de sa prise en charge, est contrôlée positive, mais si le médecin nous dit que la personne s'est présentée d'elle-même et qu'elle est en train de se faire soigner, là, effectivement c'est de nature à être largement pris en compte dans la décision disciplinaire que l'entreprise mettrait en œuvre.

Dr Younes.- Je précise que certains ont été contrôlés positifs, mais ont refusé de venir nous voir.

On ne peut pas obliger un salarié à venir obligatoirement nous voir.

UNSA.- Je vous remercie de votre présentation qui était complète et je profite de votre présence qui est malheureusement trop rare au sein de l'instance CSE. J'ai une question d'actualité à vous poser concernant le port des masques dont les salariés doivent se munir dans le cadre de leur activité professionnelle. J'ai énormément été sollicité par des salariés notamment des conducteurs qui appréhendent énormément le port du masque durant l'été avec les fortes chaleurs éventuellement si on y est encore soumis.

Certains conducteurs me font part également de migraines au bout d'une journée de 7 heures avec le port du masque. Sans remettre en cause l'utilité face à l'épidémie qui est dans un contexte particulier

cette année, je voudrais savoir quels sont les recommandations et l'avis du service de santé au travail par rapport au port du masque, aux conséquences qu'il peut y avoir pour le personnel de conduite exposé aux fortes chaleurs pendant 7 heures ou davantage.

Je vous remercie.

Dr Younes.- En dehors de toutes discussions avant, après, maintenant, je pense que les chiffres actuels le prouvent ainsi que les expériences dans d'autres pays, surtout en Chine, le port du masque est l'un des moyens le plus important pour lutter contre la transmission de ce virus. Il est certain que le port du masque n'est pas confortable. On le sent. Quand je reçois dans le service, il est interdit de ne pas porter le masque pour le personnel médical et toute personne qui vient chez nous doit porter le masque. Malheureusement, on l'aura peut-être de temps en temps ou régulièrement. Il faudra essayer de s'adapter. On n'a pas d'autre alternative à ne pas porter le masque. On a eu des questions sur le fait de porter une visière pour éviter le masque. La visière ne protège pas. Rien ne remplace le masque pour la personne elle-même et pour les autres.

Dr Younes.- La visière n'empêche pas de porter le masque. Une visière ne remplace jamais le masque.

La visière n'effacera pas l'effet psychologique de l'agression, mais si on ne reçoit pas les saletés qui viennent des gens sans aucune raison directement sur nous, peut-être aussi cela diminuera l'effet psychologique qui est néfaste. J'ai toujours considéré que les crachats sont des agressions plus importantes que les agressions physiques.

CGT.- J'ai pris note de votre réponse à la question de M. Denis concernant les masques. Du coup, cela suscite deux étonnements.

Le premier est que, depuis le début de la crise au mois de mars, vous défendez cette position au sein de Keolis concernant l'importance du masque. On a malheureusement constaté que des conducteurs, qui venaient avec leur masque personnel durant la première période au début du confinement, s'étaient vu interdire le port de ce masque. C'est quand même un peu étonnant.

Par ailleurs, là, tout le monde ne vous voit pas en visu, mais vous ne portez pas de masque, ni vous, ni Mme Cheytion, ni Mme Ducos, ni M. Perrin.

J' imagine que vous ne portez pas de masque parce que vous observez la distanciation sociale de plus d'un mètre; ce qui vous permet d'être serein dans l'exercice de votre travail.

Du coup, par rapport à l'observation que faisait M. Denis qui préoccupe un certain nombre de conducteurs, c'est quand même une gêne. Ce n'est pas juste une histoire de confort, mais, lorsque l'on est gêné sur un poste de conduite, cela peut nuire également à la concentration et à la sécurité d'un certain nombre de tiers. Donc, ce n'est pas un petit problème. De la même manière que, en respectant la distanciation sociale, pour des raisons de confort et peut-être autres, vous ne portez pas le masque aujourd'hui durant cette réunion, j'aimerais dire que ce qui nous paraît le plus important, en particulier pour le personnel de conduite, c'est de maintenir toutes les solutions permettant de faire respecter la distanciation sociale dans les bus en particulier avec les conducteurs et conductrices, de manière que, comme vous, les conducteurs, qui seraient le plus gênés par le port du masque chirurgical pendant de longues heures, puissent ne pas le porter ou au moins le retirer pendant quelques périodes, histoires de respirer. Cela me paraissait important de faire cette observation.

Par ailleurs, une question revient souvent de la part des salariés de la conduite notamment concernant la climatisation. Il y a des inquiétudes parce qu'il y a l'histoire dans les abattoirs qui a pu laisser entendre que peut-être les systèmes de climatisation pouvaient être des vecteurs de transmission du virus sous forme d'aérosol.

Docteur Younes, ma question est celle-là. Est-ce que, aujourd'hui, il y a des éléments sur cette question de la climatisation? Est-ce qu'elle peut représenter un risque dans la diffusion du virus? L'air qui est recyclé dans le système de climatisation vient de l'intérieur des bus où tout le monde ne respecte pas le port du masque et, de la même manière, il arrive régulièrement que la charge des bus dépasse les seuils.

Donc, il y a des inquiétudes à ce sujet.

Pouvez-vous en dire quelques mots pour savoir si c'est une question qui a été prise en compte au niveau du service de santé au travail? Je vous remercie.

M. Perrin.- Les questions sont fort intéressantes, mais on n'est pas sur l'ordre du jour. Donc, il faudrait que vous notiez ces questions complémentaires pour que l'on puisse les reposer notamment dans le cadre de la CSSCT où une grande partie de ces débats ont déjà eu lieu.

UNSA.- On ne va pas vous reposer la question sur un ordre du jour en septembre lorsque la période estivale sera terminée. C'est un sujet hors ordre du jour, mais qui est d'importance parce qu'il y a une forte attente de la part du personnel de conduite.

M. Perrin.- Je comprends tout à fait, mais je rappelle simplement à l'instance qu'il y a une réunion hebdomadaire de la CSSCT notamment sur ces sujets et à laquelle participe le Dr Younes. Ces sujets sont traités et continueront à l'être.

Dr Younes.- Concernant le masque pour les conducteurs, vous avez donné la réponse vous-même sur la raison pour laquelle on insiste sur le fait que le conducteur porte le masque. Il est dans un espace assez longtemps où il y a beaucoup de personnes qui rentrent et il y en a certaines qui montent sans masque dans le bus. Par ailleurs, il est soumis aussi au système de ventilation.

À ma connaissance, mais il y a peut-être eu un retour, la réponse à cette question était controversée. J'ai même demandé à des spécialistes de la climatisation. Certains disent oui et d'autres disent non.

UNSA.- Je remercie le Dr Younes pour ces précisions. Vous prenez bien en compte qu'il existe des procédures qui prennent un peu de temps, mais qui permettent de ne pas utiliser le masque de manière contre-productive.

Dr Younes.- Dangereuse.

CGT.- Cela prend du temps et cela nécessiterait au moins une information précise pour l'ensemble du personnel à qui cette obligation est faite.

Vous ne pouvez pas nier que, pour boire, avant, il suffisait de saisir et déboucher la bouteille, de la porter à la bouche et de la reboucher, alors que, maintenant, il faut se laver les mains, retirer son masque, boire et, ensuite, se relaver les mains, remettre le masque et se relaver les mains encore et que tout cela prend forcément du temps supplémentaire.

Dr Younes.- Personne ne peut dire que ce n'est pas une contrainte. C'est une contrainte qui, malheureusement, nous est imposée à tous. On n'a pas le choix.

L'autre choix est de tomber malade.

CGT.- Je ne dis pas que l'on ne doit pas s'imposer des contraintes dans la situation actuelle. Mais l'organisation du travail doit prendre en compte ces contraintes. Je comprends que vous ne vouliez pas rentrer dans les problématiques de temps de pause au terminus, mais ce n'est pas pour cela que cette problématique n'existe pas et n'a pas une grande importance. S'ils veulent justement sérieusement se protéger contre le virus et protéger les autres, cela veut dire que les conducteurs ne peuvent pas boire au terminus puisqu'ils ne peuvent pas facilement se désinfecter les mains ou, en tout cas, c'est beaucoup plus compliqué. Cela veut simplement dire que les temps de parcours et surtout les temps de pause au terminus doivent prendre en compte ces contraintes nouvelles pour que le masque ne soit pas mal utilisé.

UNSA.- Je voudrais réagir en deux temps. D'abord, concernant l'intervention de M. Perrin qui a fait une observation quant au fait que l'on sortait de l'ordre du jour, je voudrais lui rappeler quand même que nous sommes au sein de l'instance CSE et qu'il ne peut pas systématiquement, sous couvert de la CSSCT, ne pas répondre à l'instance sur un sujet aussi important et d'actualité. À mon sens, cela pourrait quasiment s'apparenter à une forme d'obstruction. Donc, on ne va pas passer par une notification chaque fois que l'on a une question.

UNSA.- Je remercie le Docteur de nous avoir fait un rappel quant aux mesures liées au port du masque et je pense que toutes les personnes bien informées aujourd'hui en connaissent une grande partie. J'ai une dernière question concernant la climatisation.

Pouvons-nous la mettre aujourd'hui dans un lieu confiné tel que le bus et le métro, le tramway sans risque inhérent pour la santé si le masque est effectivement porté?

Dr Younes.- Si c'est une climatisation individuelle qui recycle l'air dans lequel je me trouve, je n'ai pas de risque parce que je respire l'air que j'expire.

Il faut étudier le mécanisme de fonctionnement de la ventilation

pour savoir s'il y a un risque ou pas. Dans un hôpital, certainement. Dans un centre où personne n'est malade et où c'est presque individualisé, on respire son propre air. Si je suis atteint, je le garde pour moi.

Si l'air est recyclé et contient des microbes, il y a un risque. Prenez l'exemple de l'hôpital. C'est ce qui est convenu à ce jour pour les soins dans les hôpitaux.

UNSA.- En tant que conducteur, je risque quelque chose?

Dr Younes.- La pollution est une chose, le virus en est une autre chose. Si l'air vient de l'extérieur, il n'y a pas de virus dans l'air.

UNSA.- Je voudrais poser une question à M. Perrin. Concernant Keolis Lyon, je voudrais savoir quelles seraient les mesures prises en cas de fortes chaleurs qui auraient un impact sur une dégradation des conditions de travail et la pénibilité inhérente au port du masque

obligatoire pour notamment le personnel de conduite, les agents DCI et tous ceux qui pourraient en souffrir. Y aura-t-il des possibilités de pause si nécessaire? Qu'envisage l'entreprise sur le sujet?

M. Perrin.- À aujourd'hui, il n'y a pas de décision prise. Quelques réflexions sont en cours, mais, pour l'instant, il n'y a pas d'élément à communiquer à ce stade.

UNSA.- Il serait peut-être temps de s'y pencher parce que l'on ne va pas attendre le mois de septembre ou d'octobre pour réagir sur le sujet. On y arrive bientôt. Je rappelle qu'il y a eu une canicule fin juin l'an dernier.

M. Perrin.- Je vous rappelle qu'il y a le Covid depuis le 17 mars cette année.

UNSA.- Je suis au courant, mais je vous remercie de votre rappel.



2 - Information/consultation du CSE sur l'évolution de l'organisation des OIC modes lourds dans le cadre de l'automatisation de la ligne B du métro

M. Perrin.- Nous accueillons Mme Foras et M. Brunet à qui nous laissons la parole.

Mme Foras.- Bonjour à toutes et tous.

L'objet de l'information/consultation du jour concerne le projet d'évolution de l'organisation des OIC modes lourds dans le cadre de l'automatisation de la ligne B du métro.

Pour la partie contexte et objectifs, ce sont des éléments que l'on a déjà partagés avec vous dans le cadre de précédentes informations. S'il n'y a pas de question, je propose que l'on en vienne directement au projet. Je laisse la parole à Baptiste Brunet.

M. Brunet.- Bonjour à tous.

Aujourd'hui, au PC Métro côté ligne ABC, l'automatisation de la B n'a aucune incidence concernant la ligne D sur l'organisation.

Aujourd'hui au PC Métro, on trouve une équipe de 21 régulateurs ABC et une équipe d'OIC modes lourds.

Ces OIC modes lourds, au nombre de 11 personnes, ont été affectés depuis juin 2016 en deux équipes dont une équipe de sept personnes affectées au PC Métro et une équipe de quatre personnes affectées au PC Tramway.

Ce métier d'OIC modes lourds a aujourd'hui deux missions principales: l'information voyageurs au métro visuelle et sonore et tout ce qui est supervision des zones de péage et des équipements associés, c'est-à-dire tout ce qui est gestion des distributeurs, valideurs, portillons et sas PMR.

Au métro, ils ont une amplitude qui couvre toute l'amplitude du réseau de 4h30 à 1 heure et 3 heures les vendredis et les samedis. Au tramway, les OIC modes lourds gèrent tout ce qui est information voyageurs visuelle et sonore.

Aujourd'hui, ils sont cinq opérateurs.

Voilà pour le contexte d'aujourd'hui.

Pour demain, avec l'automatisation de la ligne B, le logiciel ATS, logiciel d'Alstom d'exploitation de la ligne B, va remplacer le logiciel TSAB, Trafic Station AB côté régulateurs. Cela a une incidence assez forte. Ce logiciel Alstom ATS comprend tout ce qui comporte le trafic de la future ligne B, la gestion des rames, la gestion des équipements type aiguillage, le pilote automatique, tout ce qui permet de faire rouler et superviser la nouvelle ligne B. Mais ce logiciel ne comprend pas toute la gestion des équipements liés au trafic, c'est-à-dire qu'il ne comprend pas tout ce qui est ascenseurs, escaliers mécaniques, éclairage de station.

Afin de continuer à superviser tous ces équipements de station, cette supervision est mise dans un autre logiciel, la GTC Station, qui vient remplacer la GTC CAS, le logiciel actuel des OIC. En parallèle,

un troisième outil arrive, que l'on appelle le MAIV, Moyen Audio d'Information Voyageurs. Cet outil est valable pour tous les métiers du PC et centralise toutes les possibilités de faire de l'information voyageurs dynamique, tous les messages sonores, les messages sur les écrans, sur les quais et les futurs messages embarqués des futures rames de la ligne B.

C'est le changement côté outils.

UGICT/CGT.- C'est pour quel personnel? Les OIC?

M. Brunet.- Pour la GTC Station qui va accueillir les équipements de station ABC non liés au trafic, ce sont des OIC.

Pour l'ATS, qui est le suivi du trafic de la ligne B, c'est pour les régulateurs de la ligne B.

Pour le MAIV, l'outil d'information voyageurs, c'est pour tout le monde. Tous les métiers ont, a minima, besoin de faire une sono en station, que l'on soit régulateur, OIC. Tous les postes de travail auront cet outil pour tous les métiers.

Tout cela a une conséquence importante sur l'organisation du PC.

Cela fait une redistribution des missions au sein du PC Métro.

Aujourd'hui le suivi des équipements de station non liés au trafic est assuré par un poste de régulateur que l'on appelle le CCS AB, Contrôle Commande des Stations A et B.

Demain, ces équipements de station non liés au trafic seront supervisés par les GES, les Gestionnaires d'Équipement de Station.

De ce fait, le régulateur qui s'occupait des équipements de station AB devient un régulateur du trafic ligne B. En conséquence, le gestionnaire d'équipements de station se concentre sur la gestion des équipements de station et n'assurera plus toute la partie Information Voyageurs. Pour cette partie, on crée un poste d'OIV au Métro pour prendre cette information voyageurs inopinée ou prévue.

Voilà le cadre général.

Sur l'aménagement des postes, je ne sais pas si vous souhaitez que l'on détaille les schémas de la page 8.

M. Brunet.- Concernant la partie des gestionnaires d'équipement de station...

UGICT/CGT.- Les GES seront en remplacement des OIC?

M. Brunet.- Ce sont les OIC actuels.

UGICT/CGT.- Ils deviendront tous GES que ce soit métro ou tramway?

M. Brunet.- Ce sont les OIC Métro qui deviennent GES qui est un métier pur métro.

UGICT/CGT.- Dans quelques années, cela va concerner Avenir Métro en 2023?

M. Brunet.- Pas 2023.

UGICT/CGT.- L'automatisation de la B est pour quand ?

M. Brunet.- Aujourd'hui, on prend comme hypothèse de faire des premiers dimanches au printemps 2021. L'exploitation en automatique tous les jours sera au premier semestre 2021, mais, avec le Covid, ce n'est pas affirmé ni dans un sens ni dans l'autre.

UGICT/CGT.- En 2021 ou 2022, vous allez faire un distinguo entre les OIC futurs GES Métro et les OIC Tramway ? Ce seront deux métiers différents. Aujourd'hui, ce n'est qu'un seul métier. À une époque, ils tournaient entre le Tramway et le Métro.

M. Brunet.- Aujourd'hui, ils sont tous OIC modes lourds. Depuis mi-2016, on a fait deux roulements complètement distincts. Depuis janvier 2019, on a même affecté chacun managérialement à chacun des PC. Au 1^{er} juin -c'est l'objet d'aujourd'hui- on distinguera très clairement la partie Métro et la partie Tramway.

UGICT/CGT.- Après le 1^{er} juin, un OIC Tramway ne pourra plus remplacer un OIC Métro ?

M. Brunet.- Tout à fait.

Sur la partie GES, aujourd'hui il y a sept postes d'OIC, demain il y aura sept postes de GES. Au 1^{er} mai, on avait six OIC titulaires qui deviendront GES à l'automatisation de la ligne B.

Pour couvrir le septième poste d'OIC, il est prévu de mettre en place une équipe de trois agents de ligne métro polyvalents qui se partagent chacun, un tiers de leur temps, une ligne de roulement GES. L'objectif est bien de faire le parallèle entre les deux métiers, entre un agent de ligne qui est le patron de ses équipements de station dans sa ou ses stations et le GES qui a la vision centralisée des équipements de station de ses lignes.

Cela permet d'avoir un regard des deux côtés et un bon partage des pratiques, une amélioration des process.

L'idée est de lancer un appel d'offres interne métro vers les agents de ligne, toutes lignes. Même si le GES est ABC, l'idée est de le proposer à l'ensemble des agents de ligne métro, même un agent de ligne de la D ; il n'y a pas de contre-indication.

Ces trois personnes agents de ligne tiennent une ligne de GES sur un schéma assez classique que l'on a déjà éprouvé au PC pour d'autres métiers, c'est-à-dire que :

Du 1^{er} au 10 du mois, c'est le premier.

Du 11 au 20, c'est le deuxième.

Du 21 à la fin du mois, c'est le troisième.

UGICT/CGT.- Pourquoi ce choix-là ? Vous dites qu'il y a six postes de GES et que le septième - si j'ai bien tout compris, ce sera de l'alternance entre un agent de ligne et ce poste-là ?

M. Brunet.- Tout à fait.

UGICT/CGT.- Pourquoi ce choix-là ?

M. Brunet.- C'est bien le parallèle des métiers. Cela renforce le lien entre le PC et les agents de ligne. C'est une passerelle qui permet de mettre beaucoup plus de liens entre les métiers.

UGICT/CGT.- Ce ne sont pas du tout les mêmes métiers. Le lien entre un GES, OIC actuellement, et un régulateur est là. Mais je n'arrive pas à comprendre le lien avec l'agent de ligne qui est un métier à proprement dit.

M. Brunet.- Le lien est fort tout au long de la journée. Aujourd'hui, par les équipements de péage, les OIC sont en communication avec les agents de ligne sur tout un tas de dysfonctionnements, distributeurs, valideurs, interventions de premier niveau. Les agents de ligne remontent aussi énormément de choses aux OIC. Ce lien existe aussi sur la partie faite par le CCS AB aujourd'hui, tout ce qui est équipement non lié au trafic sur des ascenseurs, des escaliers mécaniques. Il y a une étroite collaboration tous les jours entre ces différents métiers.

L'agent de ligne, dans sa journée, passe du temps sur ces équipements de station pour s'assurer que tout fonctionne. Il s'agit de faire la même chose, mais en centralisé avec une vision plus globale côté PC en tant que GES.

UGICT/CGT.- Un agent de ligne à 260 pourra faire GES. Un GES, qui est pour l'instant à 230, pourra faire agent de ligne ? Ce qui marche d'un côté marche de l'autre côté ?

M. Brunet.- Un GES peut postuler pour rentrer dans ce schéma. Après, il y a le process de recrutement et une habilitation. Il faut une réussite aux tests SNCF et une réussite à l'habilitation agent de ligne après la formation.

UGICT/CGT.- Un agent de ligne n'a pas besoin d'habilitation pour être GES ?

M. Brunet.- Il devra postuler, être formé et réussir sa formation. Il n'y a pas d'habilitation, mais, comme pour toute formation, il faut la réussir.

FO.- Vous prévoyez trois agents de ligne dont un jusqu'au 10, un du 11 au 20 et un autre du 21 jusqu'à la fin du mois.

Est-ce que, pendant ce temps, vous allez augmenter les effectifs agents de ligne ?

M. Brunet.- En parallèle, il faut bien évidemment le pendant agents de ligne. Il faut faire les deux choses.

FO.- On restera au même nombre d'ETP ?

M. Brunet.- Oui.

UGICT/CGT.- Quel est l'intérêt pour l'agent de ligne de faire GES, agent de ligne ?

M. Brunet.- Il peut manifester un intérêt pour la mission et pour faire autre chose. Il peut aussi manifester son intérêt pour travailler au PC même si c'est un tiers de son temps. C'est une façon de faire autre chose, de voir les choses autrement. C'est très intéressant.

UGICT/CGT.- Il voit les choses à la baisse. Un GES est à 230 alors que l'agent de ligne est à 260.

Mme Foras.- On a aussi envisagé cette organisation dans une perspective de déroulement de carrière. On a aujourd'hui un certain nombre d'agents de ligne qui souhaitent évoluer vers le métier de régulateur Métro et on imagine que, aujourd'hui, avec un premier passage en polyvalence GES, ce sera un point d'entrée pour voir si un poste de commandement convient bien et, du coup, permettre de mettre un premier pied au PC Métro pour être plus armé pour postuler régulateur.

UGICT/CGT.- Vous dites que le métier de GES est en lien avec le métier de régulateur ?

Mme Foras.- C'est dans les mêmes locaux, c'est le même environnement de travail.

UGICT/CGT.- Ce ne sont pas les mêmes métiers.

Mme Foras.- Ce ne sont pas les mêmes emplois. On imagine, en termes de déroulement de carrière, qu'un agent de ligne, qui souhaite évoluer à terme vers le métier de régulateur, pourrait commencer par avoir une polyvalence avec le gestionnaire d'équipement de station et il sera mieux armé pour intégrer ensuite une formation de régulateur.

M. Brunet.- Il sera mieux armé et pourra voir si l'environnement du PC lui convient.

UGICT/CGT.- GES/Régulateur, il peut y avoir de la polyvalence ?

Mme Foras.- Ce n'est pas possible parce que, au métro, un des prérequis pour devenir régulateur est d'avoir une habilitation agent de ligne.

Mme Foras.- Vis-à-vis de l'équipe actuelle des OIC Métro qui vont devenir gestionnaire d'équipement de station, on leur propose à tous la possibilité de devenir agent de ligne et être habilités agent de ligne, donc polyvalent gestionnaire équipement de station/agent de ligne. Il faut impérativement une expérience réussie d'agent de ligne, à la fois habilitation et pratique, pour, ensuite, pouvoir se positionner régulateur. C'est un prérequis dans les textes et une étape qui nous paraît indispensable pour pouvoir légitimement candidater régulateur.

Du coup, toutes ces passerelles sont aujourd'hui ouvertes. On ouvre des passerelles métiers, des déroulements de carrière qui n'existaient pas auparavant.

UGICT/CGT.- Les OIC Tramway ne sont pas concernés ?

Mme Foras.- Non. Vous anticipez la partie suivante et je viendrai sur ce qui sera proposé aux actuels OIC Tramway.

FO.- À terme, le GES va remplacer le CCS ?

M. Brunet.- Non. C'est une partie des missions du CCS. Le CCS aujourd'hui a des missions liées au trafic et des missions non liées au trafic, et de l'information voyageurs. Il s'agit, là, de remplacer le CCS sur les missions non liées au trafic. Les missions du CCS liées au trafic sont réparties, dans l'organisation future, sur les différents régulateurs trafic. Par exemple tout ce qui alarme incendie, éclairage du tunnel, sera fait par un régulateur trafic de la ligne concernée.

FO.- Ils sont trois en poste régulateur. Ils ne seront plus que deux plus le GES.

M. Brunet.- Non. Aujourd'hui, sur la ligne AB, il y a un CCS et un ou deux régulateurs trafic selon les heures, les jours. Demain, si on garde toujours la photo des lignes AB, il y aura toujours deux régulateurs trafic B et un ou deux régulateurs trafic A.

Donc, là où aujourd'hui on est, côté AB régulateurs, deux ou trois, demain ce sera trois ou quatre.

Cela fait un poste de régulateur de plus en 3x8, donc 7 ETP.

Mme Foras.- On viendra sur les effectifs, mais le projet emporte la création de trois postes OIV et sept régulateurs AB. Donc, on est sur une balance à plus dix créations d'emplois.

UGICT/CGT.- Vous parliez de polyvalence entre GES, agent de ligne et vous disiez que l'agent de ligne pourra postuler régulateur. Actuellement, lorsque vous recrutez des régulateurs, en général, ils viennent du métier d'agent de ligne. Ils n'ont pas besoin de passer par la case OIC GES.

Donc, je n'arrive pas à comprendre votre argument de dire que, s'ils sont polyvalents, ils sont prioritaires pour être régulateur.

M. Brunet.- Ce n'est pas une notion de priorité. C'est une possibilité qui est offerte. Demain, un agent de ligne pourra postuler régulateur sans passer par la case GES, comme aujourd'hui.

UGICT/CGT.- C'est ce qui se fait actuellement.

M. Brunet.- Oui. Il n'y aura pas d'obligation à passer polyvalent GES pour, plus tard, postuler régulateur. C'est un vrai plus pour la personne, qui veut devenir régulateur plus tard, d'avoir travaillé dans le PC, de connaître son jargon, la façon de travailler des chefs de quart, des régulateurs. Cela reste un vrai plus dans la perspective de devenir régulateur, mais ce ne sera pas une obligation.

UGICT/CGT.- Le régulateur actuellement connaît le travail des futurs GES? Ce sont les OIC d'aujourd'hui. Vous n'allez pas remplacer le personnel OIC parce que vous changez de nom.

M. Brunet.- On ne remplace pas le personnel.

Mme Foras.- C'est aussi un choix. On est convaincu que la possibilité offerte de la polyvalence peut intéresser des agents de ligne et des OIC pour varier les missions, changer d'environnement. Un OIC qui travaille tous les jours au PC Métro dans un environnement fermé peut être intéressé pour passer une semaine par mois en ligne au contact des clients.

UGICT/CGT.- Les OIC ont démontré qu'ils n'étaient pas pour cette organisation. Ils l'ont prouvé à travers un préavis de grève.

Mme Foras.- Certains OIC sont intéressés par ce projet et n'excluent pas de se positionner pour rentrer dans la polyvalence. Ce sont des choix individuels que l'on accompagnera individuellement. On a pris l'engagement de n'imposer à personne cette polyvalence. En revanche, c'est une possibilité offerte à tous et certaines personnes sont intéressées.

UGICT/CGT.- C'est fortement conseillé s'ils veulent un avenir dans l'entreprise.

Mme Foras.- Non. Chacun est acteur de sa carrière professionnelle. On ne va pas inciter ou forcer. C'est vraiment une possibilité offerte.

UGICT/CGT.- La polyvalence sur des métiers compliqués comme cela... On a quand même vu des OIC et on n'en a pas entendu beaucoup qui étaient pour cette nouvelle organisation.

Mme Foras.- On ne remet pas en cause leur positionnement sur leur poste. S'ils veulent rester sur un poste OIC GES, ils le peuvent, mais, après c'est pour l'avenir. Quelque part, on construit l'avenir.

CFDT.- Par moments, je vous entends très mal. Je n'ai pas compris la polyvalence. C'est avec quel poste?

M. Brunet.- La polyvalence que l'on a évoquée, c'est entre le métier de GES, gestionnaire d'équipement de station, et le métier d'agent de ligne Métro.

CFDT.- Ce ne sont pas les mêmes coefficients.

Mme Foras.- Tout à fait.

CFDT.- Y a-t-il une prime de remplacement, de faisant-fonction, qui sera octroyée à l'agent qui fera l'alternance? Quand les alternants Bus sont à la conduite, ils ont un coefficient et, quand ils sont au DCI ou ailleurs, ils prennent une prime pour compenser le coefficient qu'ils auraient dû avoir s'ils avaient le poste. Donc, avez-vous prévu une prime pour les gens qui feront faisant-fonction d'agent de ligne ou de régulateur parce que les coefficients ne sont pas les mêmes?

Mme Foras.- Il n'y a pas de polyvalence avec le métier de régulateur.

CFDT.- Vous avez parlé des agents de ligne. Ils sont à 250. Il ne me semble pas que les OIC soient à 250.

Mme Foras.- Selon la cartographie des coefficients, l'agent de ligne démarre sa carrière à 230, qui est le coefficient d'entrée, et il peut aller jusqu'à 260.

Aujourd'hui, l'opérateur Information Clients modes lourds est à un

coefficient unique de 230. Demain, pour le gestionnaire équipement de station, il a été décidé de créer un deuxième palier à 240. Donc 230/240. Si un gestionnaire d'équipement de station souhaite rentrer dans la polyvalence et avoir les habilitations d'un agent de ligne, il rentrera évidemment dans la grille de coefficient de l'agent de ligne puisqu'il aura l'habilitation agent de ligne. Quelque part, il deviendra agent de ligne, polyvalent. Forcément, il bénéficiera de la grille la plus favorable entre les deux.

CFDT.- Quel que soit le poste qu'il occupe?

M. Brunet.- Il occupe les deux en alternance. Pour ces personnes, c'est la grille d'agent de ligne qui s'applique et qui est la plus favorable.

Mme Foras.- Un OIC, qui souhaiterait rentrer dans cette polyvalence, aura la possibilité d'évoluer en coefficient bien plus que s'il reste gestionnaire d'équipement de station.

CFDT.- Je ne voulais pas que la différence de coefficient soit oubliée. La personne qui accepte d'être polyvalente acquiert une polycompétence et l'entreprise doit rémunérer cette polycompétence. C'est la position de la CFDT.

Mme Foras.- On est en phase puisque l'entreprise fait le choix de la rémunérer par le biais du coefficient et non par des primes compensatoires.

UGICT/CGT.- Entre l'OIC et le GES, il y a quand même des missions supplémentaires. Il n'y a pas que le nom qui change.

Actuellement, les OIC Métro sont à 230. Demain, avec le poste de GES, ils vont prendre des responsabilités supplémentaires notamment tout ce qui est gestion du matériel et ils restent à 230. Celui qui ne souhaite pas faire de polyvalence et souhaite rester OIC va devenir GES avec des missions supplémentaires et ne prend aucun coefficient. Il reste à 230 alors qu'on lui donne des missions supplémentaires.

Vous parlez d'évolution de coefficient pour les personnes qui souhaitent faire de la polyvalence et -vous l'avez dit- l'ensemble des OIC n'auront pas le même déroulement de carrière et n'iront pas au coefficient 240.

Mme Foras.- Avez-vous pris connaissance de l'annexe Classification des emplois?

UGICT/CGT.- Oui.

Mme Foras.- Concernant l'emploi gestionnaire d'équipement de station, on vient de créer un palier complémentaire à 240 qui n'existait pas auparavant. Le gestionnaire d'équipement de station qui veut rester GES ne sera pas bloqué à 230, mais aura la possibilité, en fonction de son niveau de compétence, son niveau de maîtrise du poste, d'évoluer sur un coefficient à 240.

UGICT/CGT.- L'OIC passera automatiquement à 240 en tant que GES? Ce n'est pas sûr.

Mme Foras.- Avec l'expression de créer une possibilité de déroulement de carrière, de coefficient, aujourd'hui, on n'est pas sur un projet de coefficient unique à 240, mais bien sur deux niveaux possibles dont un niveau d'entrée et de maîtrise de poste et un niveau de référence et d'expertise. En revanche, le gestionnaire d'équipement de station, qui souhaiterait encore évoluer et progresser, aura la possibilité automatiquement de postuler agent de ligne pour pouvoir encore progresser.

UGICT/CGT.- Vous sautez une étape. Quelle est l'étape de l'OIC à GES? Est-ce que l'ensemble des OIC seront GES et, s'ils sont GES, est-ce que l'ensemble des OIC auront le coefficient 240?

Mme Foras.- La réponse est non.

UGICT/CGT.- Si l'ensemble des OIC ne passent pas automatiquement au coefficient 240, ils ne feront pas automatiquement GES?

Mme Foras.- Si.

UGICT/CGT.- Donc, il y aura deux niveaux de GES, le bas de gamme à 230 et le haut de gamme à 240.

Mme Foras.- C'est une manière de le présenter. Effectivement, il y a deux niveaux de coefficient.

UGICT/CGT.- Pour le même métier?

Mme Foras.- Comme aujourd'hui et comme pour beaucoup de métiers. Tous les emplois d'agent de maîtrise de la Direction d'Exploitation ne sont pas à un coefficient unique.

UGICT/CGT.- Là, on parle des GES et des OIC. C'est déjà compliqué de se concentrer avec votre document de 15 pages; on va rester sur ce niveau de métier. Ce n'est pas parce que cela existe d'ailleurs que c'est bien. D'ailleurs, ce n'est pas bien. Aujourd'hui,

vous demandez les mêmes missions à l'ensemble des salariés OIC et il est normal qu'ils aient le même coefficient. Quand vous parlez de polyvalence et de celui qui veut faire plus, c'est autre chose. Là, déjà, le premier palier n'est pas bon.

Mme Foras.- Le concept même de notre cartographie de l'emploi prévoit différents niveaux de coefficient qui correspondent à ... (Interventions simultanées - suite inaudible).

UGICT/CGT.- On n'est pas d'accord...

Mme Foras.- Je n'avais pas compris que c'était une attente de la part des organisations syndicales de revenir sur ce concept de déroulement de carrière.

UGICT/CGT.- C'est vous qui revenez sur le concept de la cartographie. Je vous pose juste la question : Est-ce que l'OIC actuel va passer automatiquement GES? Vous me dites « Oui ». Mais quand je vous parle du coefficient GES à 240, vous me dites « Non, ce n'est pas pour l'ensemble des salariés ».

M. Brunet.- Le GES a bien deux niveaux, le 230 et le 240. Donc, il passe automatiquement GES avec la possibilité d'être à 240, mais ce n'est pas une automatisation de ce passage à 240.

Mme Foras.- Cela fonctionne comme cela pour toute la cartographie des coefficients, c'est-à-dire qu'il n'y a jamais de passage automatique d'un niveau à un autre.

Là, quelque part, on revient sur le fonctionnement de la cartographie des coefficients.

FO.- Est-ce que les GES seront prioritaires dans le cas d'un appel d'offres régulateur ou est-ce que ce sera la même chance pour tout le monde?

M. Brunet.- Ce sera la même chance pour tout le monde. Il en est de même pour d'autres métiers quand on recrute des techniciens de maintenance, ou beaucoup d'autres métiers, qui postulent régulateurs et tout le monde a le même niveau de chance.

UGICT/CGT.- Mme Foras disait que c'était un plus d'être polyvalent.

Mme Foras.- C'est forcément un plus quand on présente une candidature et que l'on connaît très bien l'environnement du PC Métro. Forcément, le candidat sera potentiellement plus armé pour se présenter, mais cela ne veut pas dire pour autant que l'on n'étudiera plus les candidatures d'agent de ligne.

M. Brunet.- On n'étudiera pas en priorité celles qui viennent de GES. Il n'y a pas de priorité.

Mme Foras.- On peut faire un parallèle avec un conducteur qui a été au DCI et qui postule agent de ligne. Son expérience de polyvalence au DCI lui apporte un plus dans la relation client, dans la gestion des conflits. Pour autant, on étudie toujours les candidatures des conducteurs qui ne sont pas polyvalents DCI.

UGICT/CGT.- Je n'ai toujours pas compris pourquoi vous faisiez tout ce micmac.

Mme Foras.- C'est avant tout un choix d'organisation.

UGICT/CGT.- On a bien compris.

Mme Foras.- Il nous semble répondre à un intérêt de déroulement de carrière pour les agents au sein du périmètre Métro.

UGICT/CGT.- C'est une demande des salariés du Métro?

Mme Foras.- On pense que cela intéressera effectivement les salariés du Métro. On se trompe peut-être. S'il n'y a vraiment aucun agent de ligne intéressé par cette polyvalence, on ne s'interdit pas de revoir le projet.

M. Brunet.- En parallèle, concernant le passage d'OIC à GES, on a travaillé sur la charge de travail de ces futurs GES en travaillant notamment sur les appels des sas PMR. C'est une charge très importante au quotidien, c'est environ deux tiers des appels reçus par un OIC aujourd'hui.

Il y a tout un projet de réduction de ce nombre d'appels par des modifications techniques sur les sas PMR, mode poussette, mode passage rapide. C'est une configuration des cellules de détection dans les sas PMR pour éviter les appels. Il y a également une étude en cours sur la temporisation du bouton d'appel dans les sas PMR parce que l'on se rend compte qu'il y a beaucoup d'appels intempestifs. En effet, la deuxième porte du sas ne s'ouvre pas ou ne s'ouvre pas assez vite et les gens font un appel ou une impulsion. Donc, une petite temporisation sur ce bouton réduit très fortement le nombre d'appels pour faire baisser la charge de travail des OIC actuels et futurs GES.

FO.- Concernant les sas PMR, le problème est qu'il y a trois parties. Si une poussette et une personne touchent les trois parties, c'est

comme si elle devait valider trois tickets. Il y a un système de détection dans ces sas et c'est un problème que l'on rencontre chaque fois. Est-ce qu'il ne serait pas possible d'améliorer cette façon de faire?

M. Brunet.- C'est bien l'idée. On n'est pas rentré dans le détail de l'étude technique dans ce document. Il y a six cellules quand on passe dans un sas PMR. Dans le mode poussette, il s'agit de ne pas se servir de deux cellules. Au fur et à mesure des années, il y a eu une inflation de la taille des poussettes. Donc, dans la chaîne d'ouverture des portes, on enlève deux cellules sur les six; ce qui prend en compte des poussettes plus longues.

FO.- Avec une personne en plus.

M. Brunet.- Bien sûr, il faut quelqu'un qui pousse la poussette.

FO.- Cela ne calculera pas deux personnes, mais une personne pour un ticket.

M. Brunet.- Tout à fait. Concernant le mode passage rapide, on ne l'a pas déployé largement aujourd'hui parce que l'on perd un peu de coercition des sas PMR. En gros, cela permet d'ouvrir la deuxième porte du sas alors que la première porte n'est pas encore refermée. Aujourd'hui, c'est bien un système de sas pur et dur où il faut attendre que la porte de derrière soit fermée pour que la porte de devant s'ouvre. Avec le mode de passage rapide, la personne rentre dans le sas et, dès qu'elle valide, quel que soit l'état de la porte derrière elle, on ouvre la porte de devant.

C'est moins coercitif en termes de fraude, parce que l'on pourrait imaginer un train de personnes. Pour l'instant, on l'a testé, mais on ne l'a pas généralisé du tout.

Concernant l'OIV au PC Métro, notre objectif de la création de ce métier est double. Il s'agit d'enlever de la charge de travail, comme pour les sas, aux OIC futurs GES et, aussi, de créer un métier de professionnels d'information voyageurs qui n'auront que des missions d'information voyageurs.

On a fait le choix de créer trois postes; ce qui va permettre de couvrir une amplitude de 6 heures à 20 heures du lundi au samedi.

UGICT/CGT.- Cela veut dire que le futur OIV va prendre le relais sur l'ouverture de ces fameux sas?

M. Brunet.- Non. Ce qui sera gestion des portillons au global, sas PMR ou pas, reste dans le métier de GES. C'est dans le métier OIC d'aujourd'hui et ce sera demain dans le métier de GES. Les OIV font l'information voyageurs dynamique, c'est-à-dire messages enregistrés diffusés pour une perturbation inopinée ou une situation prévue, messages écrits sur les bornes et futurs messages écrits et sonores dans les MPL 16, les futures rames de la ligne B.

UGICT/CGT.- Qui le fait actuellement?

M. Brunet.- Les OIC.

UGICT/CGT.- On est bien d'accord que ces postes ont déjà été ouverts? La question est en rapport avec l'incapacité de tout à l'heure. Vous avez déjà proposé ces postes? Vous avez déjà embauché?

Mme Foras.- Les recrutements sont terminés, mais les gens n'ont pas encore pris leurs fonctions.

UGICT/CGT.- Vous avez déjà recruté?

Mme Foras.- À ce jour, il n'y a plus de poste ouvert et le poste a été proposé en interne pour faire le lien avec des personnes qui étaient dans le cadre d'une procédure de recherche de reclassement. De nombreux conducteurs, dans le cadre de cette procédure, ont été reçus en entretien.

UGICT/CGT.- Cela a été ouvert à des postes de reclassement?

Mme Foras.- Oui.

UGICT/CGT.- On ne va pas refaire le débat de tout à l'heure, mais cela va demander quelques explications.

Mme Foras.- Concernant les conséquences sur les effectifs et les emplois, pour la partie Métro, le projet comprend la mise en place d'opérateurs information voyageurs au nombre de trois. Il s'agit de trois créations de postes. Il est prévu de le mettre en place dès le mois de juin 2020.

Au moment de la mise en place de l'automatisation de la ligne B, la mise en place de l'ATS, les opérateurs Information Clients modes lourds évolueront vers l'emploi de gestionnaire équipement de station.

Concernant la partie Tramway, entre le moment de l'envoi du document au CSE et aujourd'hui, il y a eu un certain nombre d'échanges avec certains d'entre vous. Donc, cette partie est

amenée à évoluer et le projet imaginé, notamment de faire évoluer les actuels opérateurs information clients en emploi d'OIV à 210 plus 20, n'est plus d'actualité. Donc, nous proposons de vous présenter, lors de la prochaine séance, la mise à jour de ce projet.

UGICT/CGT.- Donc, on ne peut pas être consultés.

M. Perrin.- Effectivement, vous ne pourrez pas être consultés sur le projet dans son entièreté cette fois. Donc, on va dire que l'on est sur la partie information en vue d'une consultation et on inscrira la partie consultation lors d'un prochain CSE.

Mme Foras.- Sur la partie emplois et effectifs, je propose de reporter à la prochaine fois.

CFDT.- J'ai des craintes. À une époque, il y avait un projet de mise en place du CCS commun et, là, j'ai l'impression que l'on y arrive tout doucement.

J'aimerais savoir si, avec ce que vous allez mettre en place, il y aura un impact sur l'effectif régulateur métro.

M. Brunet.- Je peux répondre. Il y a un impact très positif sur l'effectif régulateurs puisque l'on embauche sept régulateurs. Il n'y a plus de fonction CCS. Les régulateurs sont concentrés sur du trafic. Il y a un métier de gestionnaire d'équipement de station ABC. Donc, il n'y a pas de notion de CCS commun, il n'y a pas de CCS et l'impact sur les effectifs est de trois OIV et de sept régulateurs AB.

CFDT.- Il y a combien de départs? S'il y a dix départs et sept embauches...

M. Perrin.- Là, on parle en emplois, mais pas en personnes.

CFDT.- Donc, ils seront toujours en 3x8?

Mme Foras.- On parle d'emplois. Donc, on crée dix emplois nouveaux.

CFDT.- De mémoire, ils sont six en poste en 3x8 c'est-à-dire trois équipes de six qui tournent dans la journée. Après, il y a les RTT et autres. Donc, l'effectif est plus important. J'aimerais savoir si les régulateurs seront toujours six en poste.

M. Brunet.- Aujourd'hui, quand vous dites qu'ils sont six en poste, vous prenez ABCD en week-end.

Sur un jour de semaine classique, aujourd'hui, il y a sept régulateurs ABCD dont :

Un sur la C.

Trois sur la D.

Trois sur AB.

Demain, ce sera la même organisation, mais avec un poste en 3x8 couvert tout le temps en plus sur AB. En fait, il y aura, tout le temps, un régulateur de plus en 3x8; ce qui correspond à sept emplois.

CFDT.- Donc, ils seront quatre sur AB?

M. Brunet.- Tout à fait. Là où aujourd'hui ils sont trois sur AB, demain ils seront quatre sur AB.

CFDT.- Avant, ils étaient trois sur AB, trois sur la D et un sur la C. Donc, là, vous dites qu'il n'y aura pas d'impact sur les effectifs et qu'il y en aura un de plus sur AB?

M. Brunet.- Tout à fait.

Mme Foras.- Ce qui fait que l'on crée sept emplois de régulateur. Donc, l'effectif des régulateurs AB sera porté de 21 à 28.

CFDT.- La crainte était qu'il y ait des transferts de missions des AL vers les GES et que les GES fassent le travail des régulateurs pour un tarif inférieur.

M. Brunet.- Non. Il y a des transferts de missions dans plusieurs sens comme l'information voyageurs qui va à l'OIV, mais le global fait qu'il y a sept emplois de régulateur en plus.

CFDT.- Donc, il y a bien une partie des tâches qui étaient faites par les régulateurs et qui seront transférées aux GES?

M. Brunet.- Une partie des tâches faites aujourd'hui par un régulateur CCS AB sera transférée aux GES, tout ce qui n'est pas lié au trafic dont le plus gros volume représente la supervision des ascenseurs et escaliers mécaniques.

Mme Foras.- Concernant les mesures d'accompagnement, on a précisément le plan de formation prévu pour les gestionnaires d'équipement de station, à l'ensemble des équipes du PC Métro,

autour de ces missions information voyageurs et équipement de station.

UGICT/CGT.- Vous parlez de la création de postes des OIV dont le recrutement est terminé. Vous avez recruté uniquement en interne?

Mme Foras.- En interne et en externe.

UGICT/CGT.- Par quelle voie en interne?

Mme Foras.- Il y a eu un appel d'offres.

Les candidats sont validés depuis un bon mois, mais ils n'ont pas encore pris leurs fonctions.

M. Brunet.- C'était au premier trimestre. On a recruté quelqu'un qui est conducteur de métro aujourd'hui sur AB fin du premier trimestre.

Mme Foras.- Et deux externes.

UGICT/CGT.- En interne, vous ne les avez pas ouverts pour des reclassés, des inaptes?

Mme Foras.- Cela a été ouvert, mais, dans le cadre du processus de recrutement, ils n'ont pas été sélectionnés. Dans les prérequis, il y avait notamment besoin, a minima, d'une pratique de l'anglais qui était une dimension importante pour ce poste et l'aisance pour communiquer à l'oral et au micro. On a reçu tous les candidats dans le cadre des procédures, mais, à l'issue des procédures, malheureusement, on n'a pas pu donner suite.

UGICT/CGT.- Quel niveau d'anglais était demandé?

Mme Foras.- Parler.

UGICT/CGT.- Demain, les OIV seront capables de dire en anglais ce qu'ils doivent dire en français?

Mme Foras.- Oui. Ils doivent au minimum être capables d'enregistrer un message en anglais.

M. Brunet.- Et de répondre à des questions simples en anglais. Aujourd'hui, c'est une problématique globale que l'on a au PC Métro. Des clients font des interphonies en accès de station ou sur les quais et cela arrive en anglais chez un régulateur ou chez un OIC. Aujourd'hui, on est plus sur la chance, car certains parlent très bien anglais et ils se transfèrent l'appel, mais, parfois, on est coincés.

UGICT/CGT.- Cela rappelle les RIS où on leur demandait d'être bilingues.

En fait, sur trois personnes, il y a deux personnes de l'extérieur.

D'accord. Merci.

Mme Foras.- Concernant le volet économique, à ce stade du projet, on a chiffré le coût des sept créations de postes de régulateurs et trois postes d'OIV pour la partie masse salariale et les coûts de formation, frais pédagogiques, liés à ce projet.

Concernant le calendrier prévisionnel, aujourd'hui, la consultation porte bien sur l'évolution d'organisation des OIC Modes Lourds, mais, évidemment, quand on sera à la veille d'automatiser la ligne B, nous représenterons le projet d'information/consultation au CSE concernant l'organisation plus globale opérationnelle, conducteurs, agents de ligne et régulateurs.

Là, on est vraiment centrés sur la partie OIC.

Y a-t-il des questions, des éléments complémentaires que vous aimeriez voir et auxquels on pourrait répondre d'ici la prochaine séance?

M. Demaie.- On a compris que la consultation serait reportée et que, aujourd'hui, vous voulez prendre toutes les questions pour y répondre à la prochaine plénière.

UGICT/CGT.- Concernant l'UGICT, on enverra nos questions complémentaires par écrit.

M. Demaie.- J'invite tous les élus à poser les questions par écrit pour que vous puissiez y répondre à la prochaine plénière s'il y a la possibilité d'avoir une consultation.

M. Perrin.- Pas de problème.

Mme Foras.- Je vous encourage à le faire rapidement pour que l'on ait bien le temps de préparer les réponses pour la prochaine fois.

UGICT/CGT.- Pensez au volet économique, parce que, là, il n'y a aucune information.



3 - Présentation de l'Index d'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes 2019

M. Perrin.- C'est un point qui devient traditionnel, car c'est la deuxième année qu'on le fait. C'est un suivi que l'on fait informatiquement auprès de l'administration. Vous avez dû recevoir le document. Vous avez les différents indicateurs qui permettent d'arriver au total. C'est un tableau Excel fourni par l'administration et on met à jour les différentes données.

Sur l'indicateur d'écart de rémunération, nous avons obtenu la note de 40 sur 40.

Sur l'indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles, nous avons obtenu la note de 20 sur 20.

Sur l'écart de taux de promotions, nous avons obtenu la note de 15 sur 15.

Sur le pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité, nous avons obtenu la note de 15 sur 15.

Sur le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations, nous avons obtenu la note de 5 sur 10.

Ceci fait un global, pour l'index, de 95 sur 100. Par rapport à l'année

dernière, nous avons 5 points de plus que nous avons gagnés sur l'indicateur N° 5 et nous sommes au-dessus des 70 qui est la note qu'il convient d'avoir pour vérifier qu'il n'y a pas d'écart de traitement entre les sexes.

Du coup, nous n'avons pas d'obligation de plan d'action ou de négociation sur le sujet.

Voilà pour cet indicateur qui est, par ailleurs, mis à jour dans la BDES.

UGICT/CGT.- Vous n'avez peut-être pas d'obligation, mais vous pouvez toujours mieux faire.

M. Perrin.- Tout à fait. On a encore un accord sur le sujet. Après, les obligations qui nous incombent sont surtout des mesures à prendre pour réduire l'écart que l'on aurait constaté sur les différents indicateurs. C'est dans ce sens que nous n'avons pas d'obligation particulière.

En revanche, effectivement, on s'emploie à s'améliorer encore sur ce sujet.



4 - Information sur la politique de recrutement et d'embauche au sein de Keolis Lyon : prévisions de recrutement et profils recherchés par métier en 2020, méthodologie de sélection et parcours des candidats (tests, entretiens, etc.), processus de recrutement interne et externe, campagnes externes et partenaires extérieurs (cabinets, coûts, autres...)

M. Perrin.- Nous accueillons Mme Patin qui est en charge du recrutement sur Keolis Lyon et qui va répondre à ces différentes questions.

Mme Patin.- Bonjour à tous.

J'ai repris votre question. En fait, vous demandiez une prévision de recrutement et les profils recherchés par métier et je vais commencer par cela.

On avait une commande de recrutements pour 2020 de 680 besoins. On avait une commande de 362 conducteurs de bus, dont 190 intérimaires, 106 conducteurs de tramway, 42 conducteurs de métro, 90 profils à la maintenance et une cinquantaine de profils autres que ceux que je viens de nommer pour la Direction d'Exploitation et cela peut être des alternants DCI, des régulateurs et une estimation d'une trentaine d'autres postes pour les fonctions supports. Ceci fait un total de 680 besoins.

À ce jour, on a recruté 224 personnes par rapport à ces besoins avec une grosse partie de conducteurs de bus puisque l'on en a recruté, à aujourd'hui, 156 dont 68 intérimaires.

Je peux faire la liste des conducteurs de tramway. On a recruté 23 conducteurs de tramway, 8 conducteurs de métro, 15 collaborateurs à la DMP, 16 à la DEX et 6 autres postes sur les fonctions supports.

Voilà pour ce qui était prévisions chiffrées.

Vous souhaitiez avoir le détail sur les principaux profils recherchés.

Pour chaque profil, conducteur receveur, conducteur de tramway, j'ai la liste des prérequis que je peux déployer.

Pour les conducteurs receveurs, la clé d'entrée est qu'il faut avoir 21 ans requis et un permis B.

On cherche surtout le savoir être, un bon relationnel, des gens qui aiment rendre service avec une forte adhésion aux valeurs du service public et qui ont une maîtrise de soi avérée.

La plupart de ces personnes n'ont pas le permis D et on finance une formation.

UGICT/CGT.- Sur les profils recherchés, on a quand même un certain nombre d'intérimaires au niveau du personnel de conduite qui ont, pour certains d'entre eux, plus de six mois d'intérim dans l'entreprise. Commençons déjà par embaucher ces gens-là. S'ils restent intérimaires chez nous, c'est parce qu'ils remplissent les critères de recrutement comme le savoir être qui est un critère subjectif. Pour l'instant, ils sont intérimaires. Sont-ils prioritaires?

Mme Patin.- Ils sont prioritaires et ils font partie des personnes recrutées. Dans les 362 conducteurs de bus recrutés depuis le début de l'année, il y a, parmi eux, d'anciens intérimaires.

On recrute, en priorité, nos intérimaires en plus d'agents à l'extérieur.

UGICT/CGT.- Il y a toujours le problème du manque de conducteurs de bus. Combien faudrait-il en recruter ?

Il a été dit « 500 conducteurs ».

Mme Patin.- Il y en a 362 pour l'année. J'en ai déjà recruté 156. Donc, il en reste 200.

UGICT/CGT.- Parmi les intérimaires conducteurs de bus, il y en a combien actuellement ?

M. Perrin.- Aujourd'hui, on en a peu parce que l'on s'est arrêté avec le Covid.

UGICT/CGT.- Vous avez raison. Mais on a un vivier d'intérimaires potentiellement qui pourraient revenir à la conduite. Enlevons le Covid.

M. Perrin.- Bien sûr. Cela fait partie de nos cibles privilégiées d'embaucher des gens qui ont déjà travaillé chez nous, qui travaillent correctement. Pour d'autres, on ne va pas les recevoir, car on n'a pas été satisfaits d'eux. Mais la grande majorité des salariés intérimaires sont des gens que l'on va convoquer, revoir et que l'on espère bien pouvoir embaucher parce qu'on les a déjà un peu testés.

UGICT/CGT.- Ils sont testés, formés, ils ont le permis D.

Mme Patin.- Ils font partie des gens recrutés.

M. Perrin.- Globalement, ils sont quasiment tous recrutés. Une grande partie des gens qui ont été en intérim chez nous sont convertis en CDI par la suite.

UGICT/CGT.- Au niveau du personnel de la Maintenance, c'est pareil ?

M. Perrin.- Il y a beaucoup moins d'intérim.

Après, ce sont des postes plus techniques où on n'a pas une récurrence comme on peut l'avoir sur le métier de conducteur où on sait que l'on avait un flux constant d'embauches sur les conducteurs.

Après, sur les métiers de la Maintenance, on a plus de métiers techniques et on va moins utiliser l'intérim que la sous-traitance. Donc, les gens sont dans des sociétés de sous-traitance éventuellement et sont donc attachés à une entreprise. Ce n'est pas tout à fait la même chose.

On va, à certains moments, faire appel à eux sur des postes bien spécifiques, mais de façon beaucoup moins massive que sur les conducteurs où, effectivement, le fait d'avoir un contrat d'intérim chez nous est quand même un sésame important pour l'embauche.

UNSA.- Par rapport aux termes employés précédemment, concernant la commande sur l'année 2020, quel est l'impact du retard pris avec le Covid 19 ? Avez-vous un peu anticipé les tensions qu'il pourrait y avoir sur certains métiers suite à cet arrêt forcé pendant les deux mois ?

M. Perrin.- Il y a un double impact.

Si nous étions sur une trajectoire qui était celle prévue avant le Covid, quel retard aurait-on pris ? Effectivement, on a pris un peu de retard.

Le deuxième élément est aujourd'hui encore à préciser, c'est-à-dire quel sera l'impact du Covid sur le contexte économique général et sur la fréquentation de nos réseaux.

Aujourd'hui, on a un niveau d'offre qui est défini d'abord essentiellement politiquement, et c'est normal, en disant que l'on veut le niveau d'offre nominale avant Covid pour permettre aux gens de venir dans de bonnes conditions, permettre une distanciation sociale chaque fois que possible, etc. etc. Si la fréquentation se réduit durablement, forcément la volonté politique pourrait s'infléchir, mais, aujourd'hui, on ne le sait pas. Donc, aujourd'hui, on est effectivement sur le principe de se remettre à l'état d'avant Covid. Il se trouve que, au moment du Covid, nous avions à peu près un mois d'avance sur les recrutements de conducteurs.

À fin avril, nous avions perdu notre mois d'avance, mais nous n'étions pas encore en retard.

Pendant la période de confinement, des modalités particulières de recrutement ont été mises en place avec l'utilisation des moyens de conversation à distance, téléphoniques, visio, etc. Et, il y a eu un volant de recrutements qui s'est poursuivi même pendant cette période.

Mme Patin.- On a eu pas mal de préqualifications pendant le Covid. On a signé pas mal de promesses d'embauche. Depuis le déconfinement, on a rencontré, de nouveau, des candidats.

Par rapport à cela, on n'a pas arrêté de recruter pendant le confinement.

À fin mai, a priori, on n'a pas plus d'avance qu'on en avait fin avril, mais cela se stabilise sachant que, pendant le confinement, on en avait beaucoup plus que ce que l'on imaginait parce qu'il y a pas mal de gens dont les métiers sont en tension sur d'autres périmètres et on a de

nouvelles candidatures qui arrivent notamment des gens dans l'activité de commerce ou des activités qui sont mises à mal. Donc, on a plus de candidats que ce que l'on avait les derniers temps. On est plutôt optimistes par rapport à cela.

UNSA.- Combien d'entretiens y a-t-il avant que les personnes passent les tests SNCF ?

Mme Patin.- Il y a un entretien de préqualification qui se fait souvent au téléphone. Il y a un entretien avec un opérationnel et les RH. Ensuite, il y a les tests SNCF quand c'est nécessaire.

UNSA.- La personne qui a passé un entretien téléphonique et qui n'a pas de réponse téléphonique ou écrite doit vous relancer ou c'est cuit ?

Mme Patin.- Je ne sais pas de quel cas vous parlez précisément, mais l'idée est que tous les candidats reçus en entretien de visu ou téléphonique aient un retour, qu'il soit positif ou négatif.

Vous évoquez cela parce que vous avez peut-être un cas.

UNSA.- Un parrainage a été fait au mois de novembre. La personne a eu un entretien téléphonique, mais il n'y a pas de retour positif ou négatif.

Mme Patin.- Ce n'est pas normal. Ce n'est pas ce que l'on prévoit dans le process. Je veux bien que vous me fassiez un mail pour me donner le nom de la personne.

M. Perrin.- J'avais demandé que, s'agissant des parrainages, on soit particulièrement attentif et que, en l'occurrence, il y ait une réponse systématique, positive ou négative. Quand la réponse est positive, je signe moi-même un courrier qui est adressé au parrain.

UNSA.- Là, il n'y a pas eu de retour.

Mme Cheysson.- Faites remonter le nom par mail et on vérifiera.

UNSA.- Merci.

Mme Cheysson.- Y a-t-il d'autres questions ?

UNSA.- Concernant le risque de tension sur certains métiers, il s'agit de quels métiers ?

M. Perrin.- Aujourd'hui, concernant le risque de tension sur nos métiers, il y en a moins qu'il y en a eu parce que le contexte économique fait que l'on retrouve, sur le marché de l'emploi, tout un tas de personnes qui sont dans des secteurs bien plus sinistrés que le nôtre. Comme l'indiquait Mme Patin, on est plutôt dans une phase où on a plus de facilité à recruter que ce que l'on a pu connaître il y a quelques mois.

Mme Patin.- Pour les conducteurs de tramway, en plus des compétences que l'on recherche chez les conducteurs receveurs, on cherche aussi des gens qui sont intéressés et qui sont rigoureux pour travailler dans un environnement contrôlé et réglé, des gens qui sont capables de suivre une formation technique soutenue et qui ont une adaptabilité au travail en roulement sachant que l'on forme les conducteurs de tramway en vue de l'obtention de l'habilitation conduite Tramway. C'est une formation qui se déroule sur sept semaines.

UNSA.- Concernant les personnes qui avaient postulé pour le Tramway avant le Covid, quand reprennent les entretiens ?

Mme Patin.- C'est en cours.

Avec les mesures de distanciation, on doit trouver des lieux. Mme??? recrute pas mal à Alsace en ce moment dans de grandes salles pour que l'on puisse être trois dans chaque pièce.

En tout cas, cela reprend pour le Tramway comme pour le Bus où cela n'a jamais arrêté vraiment.

D'ailleurs, pendant le Covid, on a recruté sept conducteurs de tramway, quatre conducteurs de métro et 30 conducteurs de bus.

Pour les conducteurs de métro, de la même façon que pour les conducteurs de tramway, on a les mêmes prérequis. On imagine aussi que ce soit des gens qui puissent travailler en souterrain.

M. Perrin.- Y a-t-il d'autres questions sur la politique de recrutement et d'embauche ?

UGICT/CGT.- Vous avez expliqué le processus de recrutement externe, mais qu'en est-il pour l'interne ?

Mme Patin.- Je viens de le donner. C'est après l'appel d'offres. C'est celui que je viens de donner.

UGICT/CGT.- Pour les appels d'offres, les salariés doivent aller sur Keonoo systématiquement.

Mme Patin.- On envoie toujours l'appel d'offres aux secrétaires et on demande que ce soit affiché parce que beaucoup de collaborateurs ne vont pas sur Keonoo du matin au soir.

UGICT/CGT.- Vous parliez de la journée Découverte. Cette journée est prise en charge par l'entreprise ?

M. Perrin.- Vous connaissez la réponse.

UGICT/CGT.- Non. Répondez.

Mme Cheytion.- On va vous renvoyer vers les questions DP de l'époque.

UGICT/CGT.- Je n'ai pas été DP très longtemps. Dans un élan de générosité, l'entreprise peut changer d'avis avec un nouveau DRH.

Mme Cheytion.- Le mode de fonctionnement de la journée Découverte n'a pas changé. Elle n'est pas prise en charge par l'entreprise.

CGT.- Vous avez parlé des besoins et du calendrier de recrutement pour les conducteurs receveurs, des prérequis et des profils recherchés, mais je n'ai pas eu ces informations sur la Maintenance.

Mme Patin.- J'ai fait un point sur la Maintenance. J'ai évoqué les mécaniciens véhicules industriels et les profils que l'on recherchait.

CGT.- Je me reporterai au procès-verbal.

Vous parlez de mécanicien comme on parle de conducteur. C'est un peu en lien avec l'égalité professionnelle. Pour les métiers de la Maintenance, on est bien dans une entreprise ouverte au recrutement de personnel féminin, de mécanicienne? Il n'y a pas de problème par rapport à cela?

M. Perrin.- Si le candidat ou la candidate a les compétences requises nécessaires que ce soit les compétences techniques ou comportementales, il n'y a aucun problème que ce que soit une femme ou un homme.

UGICT/CGT.- Que veut dire « Compétences comportementales » ?

M. Perrin.- Savoir-être, savoir-faire, comment je m'insère dans le milieu professionnel. On a une équipe de recruteurs, de recruteuses, et, lorsque l'on fait un entretien, on évalue un ensemble d'éléments. Il y a des éléments qui sont purement techniques, mais s'il n'y avait que cela, on n'aurait pas besoin de gens au recrutement. La réponse à un questionnaire informatique suffirait. Or, il y a un certain nombre d'éléments. Par exemple, pour les gens qui vont travailler en souterrain, on va essayer d'apprécier s'ils seront à même d'intégrer cet environnement par rapport aux difficultés particulières que cela peut représenter. Ou, pour les gens qui seront managers, on va voir s'ils ont des aptitudes à encadrer, accompagner, faire grandir leurs salariés. Pour les gens qui vont travailler au sein d'une équipe, on va regarder s'ils savent s'insérer au sein d'une équipe, etc. Tous ces éléments sont pris en compte. Il y a des éléments purement techniques, savoir faire telle ou telle opération, avoir un diplôme qui prouve que la personne sait telle ou telle chose. Et, il y a des éléments de comportement qui sont pris en compte par rapport au métier considéré.

CGT.- Ce sont des éléments à prendre en compte effectivement. Ce sont des éléments difficiles à prendre en compte au cours d'un entretien. Parfois seule l'épreuve de ce qu'on appelle une période d'essai permet de se rendre compte de l'existence ou non de ces qualités-là.

Du coup, puisqu'il n'y a pas de problème pour recruter du personnel

féminin sur des postes qui sont statistiquement extrêmement masculins dans notre entreprise,... (Suite inaudible - mauvaise connexion)

Est-ce que le recrutement à la Maintenance prend en compte le caractère prioritaire d'un salarié qui ferait l'objet d'une demande de reclassement de la part du service de santé au travail et notamment suite à des agressions pour éviter d'aller vers des inaptitudes?

M. Perrin.- Ils sont pris en compte. Après, il faut que l'ensemble des autres critères liés aux compétences soient validés également.

Vous êtes en train d'évoquer un cas particulier. Je ne sais pas si c'est l'objet du point des process de recrutement. Sur ce cas particulier, beaucoup d'échanges ont eu lieu, beaucoup de réponses ont été apportées. Pour ce qui est de la question générale, la réponse est bien évidemment que ces postes sont ouverts aux femmes comme aux hommes sans aucune discrimination sur le sujet. Ensuite, sur les métiers de la Maintenance, on est traditionnellement sur des métiers très masculins. On le voit, lorsque l'on fait les Maintenance Académie, que le nombre de candidatures que l'on reçoit pour ces postes est majoritairement masculin et, dans les promotions que l'on va monter, on a effectivement plus d'hommes que de femmes.

M. Demaie.- Je rejoins M. Jégo. Dans l'entreprise, on a des personnels féminins qui ont les compétences, qui ont passé des diplômes, qui sont réorientés et si on ne fait même pas l'essai pour voir leurs compétences techniques, c'est inquiétant. Cela donne l'impression que vous ne voulez pas de femmes dans ces services. Ou alors, vous cataloguez certaines personnes. Il serait intéressant de faire des essais. Je ne parle pas d'un cas. S'il y a dix cas comme cela...

Faites faire des essais parce qu'il n'y a pas de management et on voit les compétences techniques en travaillant.

M. Perrin.- Effectivement, le fait d'être mis en situation professionnelle est un élément important dans le fait de savoir si la personne peut tenir le poste. Malheureusement, on ne peut pas le faire pour le recrutement. C'est le principe du recrutement. S'il n'y avait que de la mise en application professionnelle, il n'y aurait pas de recrutement. On prendrait tout le monde en essai pendant un mois au bout duquel on dirait si cela convient ou pas. Or, le process est différent. Les recruteurs ont de vraies compétences eux aussi et savent évaluer un certain nombre de compétences, cela fait partie de leur métier. Après, il y a le fait de s'insérer dans un collectif de travail. Tous ces éléments sont pris en compte. À l'issue de la prise en compte de l'ensemble de ces éléments, un choix est fait.

Mme Cheytion.- On a aussi, parfois, plusieurs profils qui se présentent et, à compétences égales, un choix est à faire entre plusieurs candidats.



5 - Marche de l'entreprise

A) Présentation du Trafic Recettes

M. Marguier.- Avril est le pire mois que le réseau a dû faire dans son histoire.

En voyages, on est à moins 88 % par rapport à avril de l'année dernière. On a un réseau qui fonctionnait avec un peu plus de 10 % de la clientèle que l'on avait habituellement. Ce niveau de fréquentation est à peu près comparable sur les trois modes. On a senti sur les réseaux de surface, métro et tramway, une baisse à peine moins marquée par rapport au métro. Le métro, durant cette période de confinement, n'attirait vraiment pas les clients du fait de rentrer en souterrain et du passage des portillons. Au plus dur du confinement, c'était relativement glauque de prendre le métro le soir.

C'est la première fois où on pouvait ne pas se sentir en super sécurité dans le réseau Métro le soir à Lyon.

En impact kilométrique, on était à moins 40 % par rapport à l'an dernier. Au mois d'avril, on avait quasiment une offre à 50 % en termes de

nombre de trajets. On retrouve cela dans l'esprit. On est à moins 40 %, mais on avait une offre quasiment divisée par deux.

Je ne vais pas m'étendre sur la diminution par ligne puisque toutes les lignes ont subi une décroissance. On a constaté quelques lignes comme T4 qui baissaient moins, mais ce sont des flux d'opportunités qui se sont faits sur le plateau de Vénissieux. On a même eu des problèmes de sécurité qui ont nécessité des interventions des forces de l'ordre.

Sur le réseau Bus, la décroissance a été globale avec quelques lignes qui baissaient moins comme la C3. On a eu des niveaux de charge un peu plus importants sur la C12, la 60. Pendant la période de confinement, on a essayé de réajuster quelques offres sur des lignes pour pouvoir répondre aux problèmes de sécurité.

Voilà par rapport au trafic d'avril.

Clairement, cela ne sert à rien d'aller plus dans le détail parce que c'est une période exceptionnelle, on n'avait jamais vu cela sur notre réseau ni sur les autres réseaux. Ce sont des tendances que l'on a sur l'ensemble des réseaux de France même si Lyon est descendu un peu moins bas que d'autres réseaux parce que l'on a pu garder une bonne offre. On

pense que c'est cela qui nous fait repartir un peu plus rapidement que les autres. Par rapport aux autres réseaux, on aurait tendance à repartir un peu plus vite. On regagne un peu plus de fréquentation par rapport aux autres.

Concernant les évolutions mensuelles, on observe les 90 % de baisse sur tous les modes. Concernant le tramway, l'année dernière, on n'avait pas la ligne T6 et on a récupéré quelques voyages, mais c'est anecdotique. Dans le trafic mensuel, tous modes, on est autour de 90 %.

Sur les ventes, l'analyse est plus compliquée parce qu'il y a beaucoup de phénomènes qui rentrent en jeu. Au mois d'avril, dans les recettes, on avait des remboursements du mois de mars, on a eu des prélèvements qui ont été faits à 0. Il faudra analyser les chiffres en cumul de toute la période du Covid. On pourra vraiment faire un bilan des recettes de cette période à fin juin.

CFDT.- Vous parlez de remboursement.

M. Marguier.- Il n'y a pas que des remboursements. Il y a des remboursements, il y a des prélèvements à 0, il y a des gestes commerciaux. Il y a plusieurs terminologies sur lesquelles il faut se caler.

CFDT.- Vous trouvez quand même le moyen de faire de la conquête et fidélisation.

Vous remboursez 50 % au mois de mars, 100 % au mois avril et 50 % au mois de mai. Par contre, les enfants d'agents n'ont pas été remboursés. Donc, je voudrais que les enfants d'agents aient le même remboursement que les clients.

Les enfants d'agents ont des abonnements trimestriels ou annuels et je ne vois pas pourquoi ils devraient payer plein pot. Donc, je demande qu'il y ait un remboursement pour les enfants d'agents.

M. Perrin.- Je prends le point. Effectivement, les enfants d'agents ont quand même des tarifs particuliers.

CFDT.- Tous les trois mois, c'est 32,50. Quand on voit que le Sytral ne paie pas ou paie juste une petite participation, je reviens sur cela. Les sociaux ont été remboursés.

UGICT/CGT.- Le tarif social a un tarif préférentiel également. Ce n'est pas une raison.

CFDT.- Ce n'est pas une raison. Je trouve cela aberrant. Je veux que ma demande soit écrite, je demande un remboursement pour tous les enfants d'agents.

UGICT/CGT.- C'est à croire que les enfants d'agents sont moins bien traités que les usagers.

M. Perrin.- La question est notée au procès-verbal.

M. Marguier.- Voilà sur les recettes. Il faudra faire ce bilan un peu plus tard pour avoir une vision consolidée de toute la période. On ne peut pas tirer de conclusion sur le mois d'avril uniquement.

Le dernier bloc concerne des surcoûts à hauteur de 600 000 € à fin avril liés essentiellement aux mesures spécifiques de nettoyage et de désinfection pour 250 000 €. Il y a aussi tout ce qui est consommables, gels hydroalcooliques, masques pour 150 000 € à fin avril. Il y a près de 200 000 € d'adaptation d'organisation avec des renforts que l'on a pu faire à la conduite pour s'assurer que le service soit bien réalisé, des dépenses informatiques pour organiser le télétravail.

Dans les 600 000 €, ce sont vraiment des mesures à fin avril et c'est un montant qui sera amené à augmenter fortement les mois prochains parce que des mesures sont mises en place depuis la sortie du confinement sur la sécurisation du réseau, la mise en place d'une signalétique particulière, des adaptations de postes de conduite avec des plexiglass qui sont installés. Tout cela est à notre charge pour le moment. Donc, ce seront des montants importants les mois prochains.

Ainsi, on arrive à moins 1,1 million à fin avril sur les dépenses.

Concernant le résultat de 2019 du dispositif Qualité, je voulais faire un point sur le mécanisme contractuel pour poursuivre les présentations comme on le fait depuis l'année dernière pour expliquer certains aspects du contrat.

Il faut retenir que le système du dispositif Qualité a été intégralement renégocié avec le Sytral dans le cadre de la DSP 2017-2022.

Avant, on était sur la base d'un système qui était fortement pénalisant pour nous sur l'ancienne convention. Depuis 2017, on est arrivé à quelque chose de plus cohérent qui reflète vraiment la qualité du service rendu et sur lequel on peut vraiment s'appuyer pour le pilotage en interne.

Pour faire le lien avec l'intéressement, pour rappel, il y a deux critères.

Le premier est le résultat du dispositif Qualité où on retrouve les 49 000 € dont on parlait. Il y a 40 % reversés en intéressement.

Le deuxième est le résultat d'exploitation.

Ceci nous donne un total d'intéressement de 2,6 millions en 2019 plus 600 000 euros de participation. C'est donc un total intéressement/participation qui s'élève à 3,2 millions en 2019 contre 2,3 millions l'année d'avant.

Séance ordinaire du 9 juin 2020

→ **1 - Consultation du CSE sur l'évolution de l'organisation des OIC modes lourds dans le cadre de l'automatisation de la ligne B du métro.**

M. Perrin.- Au dernier CSE, nous avons fait une information sur le sujet. Il restait quelques points en suspens et vous nous aviez indiqué avoir des questions à poser par écrit que l'on a récupérées et pour lesquelles on vous a apporté des réponses.

Je vais laisser la parole à Mme Foras et M. Brunet pour répondre à vos éventuelles questions sur ces sujets.

Mme Foras.- Bonjour à tous.

Concernant le dossier d'information/consultation, il y a une partie qui a été revue suite à la dernière réunion de CSE et qui concerne la partie 3.3 « Conséquences sur les effectifs et les emplois ».

À compter du mois de juin 2020, on met en place les opérateurs information voyageurs au Métro au nombre de 3. Les opérateurs information clients Modes Lourds qui sont actuellement affectés au Tramway ne seront plus amenés à conserver leur polyvalence avec le mode Métro. Ils seront recentrés uniquement sur le mode Tramway et ils seront amenés à prendre en charge des missions complémentaires en lien avec leur niveau de compétences. L'ensemble de ces missions sont détaillées dans la fiche emploi Opérateur Information Clients Tramway qui a été jointe en annexe 4. Contrairement au projet initial, il y aura bien maintien d'OIC Tramway au coefficient 230 c'est-à-dire tous ceux qui sont ac-

tuellement OIC Tramway à 230. Ils auront des missions complémentaires par rapport aux OIV Métro ou Tramway. En revanche, tout départ d'OIC Tramway fera l'objet d'un reclassement par un OIV Tramway au coefficient 210.

Voilà ce qui a changé et qui répond à l'attente des différents échanges que l'on a pu avoir. Sur cette partie, j'ai complété toutes les fiches emplois et la cartographie associée.

Peut-on passer aux questions/réponses qui ont été transmises par écrit? Je laisse la parole à M. Brunet.

M. Brunet.- Nous avons reçu 20 questions suite à la dernière réunion auxquelles nous avons répondu par écrit. Y a-t-il besoin d'un complément sur ces questions?

→ **1) Les GES vont-ils être intégrés au PIS (Plan d'Intervention et de Sécurité)?**

Non, car ils n'ont pas de missions directes sur la sécurité, ils exécutent les ordres du chef de quart seul habilité SSIAP2.

→ **2) Les GES vont-ils être intégrés au RSE (Règlement de Sécurité de l'Exploitation)?**

Oui, mais uniquement pour la description de l'organisation générale mise en œuvre au Poste de Contrôle Commande, les GES n'ont pas d'action

de sécurité directe nécessitant une habilitation particulière au sens STPG, Sécurité des Transports Publics Guidés.

→ 3) **Quelle est la différence entre des équipements liés au trafic et non liés au trafic?**

Certains équipements ont un impact direct sur le trafic (exemple : éclairage tunnel) ou un impact potentiellement important sur le trafic. Par exemple, la détection incendie n'a pas d'impact direct, mais peut avoir un impact important sur le trafic. C'est ce que l'on appelle les équipements liés au trafic. Les autres sont des équipements non liés au trafic.

UGICT-CGT.- C'est un peu réducteur. À partir du moment où on rentre dans une station, c'est lié au trafic.

M. Brunet.- D'accord.

→ 4) **D'après la fiche métier, l'accès en station est une préoccupation du GES. Devront-ils obéir à des consignes liées au trafic telles que les consignes Évacuation de station, rame HLP, etc. Liste non exhaustive et consignes non encore établies pour l'exploitation MPL16?**

L'accès en station sera une préoccupation du GES, comme elle l'est aujourd'hui pour l'OIC. Ils devront obéir aux consignes du chef de quart, comme aujourd'hui.

UGICT-CGT.- Je reviens à la question 1. Les OIC d'aujourd'hui font partie du plan d'intervention de la sécurité. Pour demain, vous avez répondu qu'ils n'en feraient plus partie et vous avez modifié aussi le règlement Sécurité de l'exploitation. Je ne vois pas pourquoi les GES de demain ne seront pas intégrés dans ces deux documents.

M. Brunet.- Dans ces deux documents, il y a une présentation générale du PCC avec tous les métiers qui décrit l'organisation du PCC. Cela ne veut pas dire qu'il y a des actions de sécurité directes ou des habilitations particulières.

M. Brunet.-

→ 5) **Le MAIV donne la possibilité d'annonces dans les rames de métro. Doit-on considérer que cet équipement n'est pas lié au trafic? Certaines annonces devront être réservées aux seuls régulateurs?**

Le MAIV est un hyperviseur, un logiciel qui agrège tous les autres logiciels qui font de l'information voyageurs. Il ne change pas les prérogatives des différents métiers du régulateur. Aujourd'hui, un régulateur fait de la sono dans une rame pour une évacuation, par exemple. Demain, il continuera à le faire. Ce n'est pas un outil lié à une personne ou un métier.

UGICT-CGT.- Le MAIV est donc une interface qui sera dans tous les postes du PCC. Par conséquent, on considère que c'est un équipement important pour tout le monde.

M. Brunet.- C'est un équipement important. C'est un outil de travail important pour tous les métiers du PCC.

UGICT-CGT.- Comment allez-vous répartir l'utilisation du MAIV?

M. Brunet.- C'est selon le métier de chacun. Chacun a son métier et son utilisation du MAIV, comme la sono aujourd'hui.

→ 6) **Les régulateurs pourront-ils prendre la main sur l'ensemble des équipements « station » ?**

Oui.

→ 7) **Les GES pourront-ils prendre la main sur l'ensemble des équipements « station » ?**

Non.

→ 8) **Les OIV métro pourront-ils prendre la main sur l'ensemble des équipements « station » ?**

Non.

UGICT-CGT.- Est-ce que vous êtes sûr de la réponse que vous apportez?

M. Brunet.- Je suis sûr de toutes mes réponses. Vous parlez de quel point?

UGICT-CGT.- La question 7.

M. Brunet.- Tout à fait.

La réponse est non. Les GES ne prendront pas la main sur les équipements de station liés au trafic.

UGICT-CGT.- Je vais poser une question technique. Pourquoi leur dit-on d'obéir à une consigne telle que ULS lié au PCC; les ULS gérant les SQV?

M. Brunet.- Ce sont des défauts liés à la communication avec cet équipement qui doivent être traités par un des métiers du PCC. Ce n'est pas une action directe sur le réseau... (Interventions simultanées - inaudible).

UGICT-CGT.- Aujourd'hui, cette consigne est traitée par les régulateurs. Demain, cette consigne pourra être traitée par les GES. Comme cela, c'est directement lié au trafic.

M. Brunet.- Ce n'est pas notre avis. Concernant les ULS qui gèrent les SQV aujourd'hui, on parle bien de GES ABC.

UGICT-CGT.- Est-ce que vous connaissez le système intégralement du MPL 16? Il y aura des SQV pour le MPL 16. Donc, il y aura des ULS.

M. Brunet.- Pas forcément. Peut-être. Je ne peux pas vous répondre précisément sur l'ensemble du système futur de la nouvelle ligne B.

UGICT-CGT.- Vous ne pouvez pas répondre à cette question comme quoi il n'y aura pas de GLS sur les lignes AB? C'est étonnant. C'est quand même le système qui est intégralement repris de la ligne D.

M. Brunet.- Oui, mais je ne peux pas répondre et dire si les SQV transiteront par l'ULS de la ligne B. Je pourrai me renseigner et vous donner l'information.

Mme Foras.- Je rappelle que, aujourd'hui, la consultation porte sur l'évolution des métiers d'OIC Modes lourds et qu'une consultation du CSE sera prévue à la veille de l'automatisation.

Mme Foras.- Il était précisé dans le dossier d'information/consultation que le CSE sera de nouveau informé et consulté de manière plus globale sur le projet d'automatisation de la ligne B concernant l'organisation de l'exploitation des conducteurs, agents de ligne et DCI lorsque l'on en sera à la veille du lancement de l'automatisation de la ligne B.

Toutes les réponses aux questions techniques seront probablement apportées dans ce cadre.

UGICT-CGT.- On ne peut pas dissocier les rôles des GES ainsi que des OIC actuellement de l'automatisation de la ligne B. Tous les métiers sont en interaction.

M. Perrin.- Je comprends votre intervention. Néanmoins, on a fait le choix, depuis le début du projet, de revenir vers le CSE de façon régulière afin d'apporter toute l'information que nous avions au moment où nous l'avions. On aurait pu faire un autre choix, c'est-à-dire de ne pas parler du projet jusqu'au moment où on démarre et d'attendre les derniers mois pour faire une consultation qui aurait été plus lourde où effectivement on n'aurait pas passé les différentes étapes. Là, chaque fois qu'on valide un jalon, on revient vers vous. Personnellement, sans être un spécialiste comme vous l'êtes autour de cette table, je pense que c'est la meilleure solution pour intégrer progressivement les changements parce que, sur un projet qui est aussi long, il y a un certain nombre de vicissitudes qui sont à la fois internes aux projets, mais qui peuvent être aussi exogènes comme on l'a vu avec l'événement Covid.

Je pense qu'il est important régulièrement de faire un point d'étape sur lequel on valide un certain nombre d'éléments. C'est ce que l'on a fait jusqu'à présent. Je crois me souvenir que, à plusieurs moments, cette façon de faire avait été plutôt appréciée. Donc, on continuera à faire de la sorte, c'est-à-dire d'avancer progressivement pour apporter l'information dès qu'elle est disponible. Effectivement, on aurait pu faire un choix différent, c'est-à-dire ne pas en parler jusqu'à l'automatisation et faire un très gros CSE dédié à ce sujet-là en une seule fois. Ce n'est pas le choix qui a été fait. Donc, aujourd'hui, on avance avec les jalons qui ont été définitivement validés, mais aussi avec quelques questions qui restent encore à valider et qui seront validées dans les prochaines étapes du projet.

UGICT-CGT.- Je ne conteste pas l'information qui est faite. Mais, aujourd'hui, on est consultés sur un mode d'organisation du travail concernant les GES et les OIC ou OIV qui va impacter l'organisation du travail général au sein des PC. Donc, il y a quand même beaucoup d'éléments qui restent encore obscurs puisque nous ne connaissons pas encore le système total du MPL 16 et nous connaissons encore moins la phase transitoire. Donc, vous comprendrez bien que je me pose beaucoup de questions encore. Je pense que cette consultation est prématurée.

M. Perrin.- Si on avait une consultation unique sur le démarrage de l'automatisation, vous auriez sûrement raison. Ce n'est pas le cas. On est sur un point où les spécialistes ont un certain nombre de certitudes, même si effectivement il reste encore des choses à préciser. Mais, sur les fonctions telles qu'elles ont été présentées et de façon plus large que la simple partie PC Métro, là, effectivement, on peut avancer sur un certain nombre de choses que l'on souhaite mettre en œuvre. Donc, on avancera plus avant sur le projet et on reviendra vers vous sur les autres sujets. Mais, aujourd'hui, les éléments qui sont présentés par rapport aux OIC sont certains par rapport à l'organisation que l'on souhaite mettre en place dans ce cadre-là.

M. Brunet.- Je poursuis les questions.

→ **8) Les OIV métro pourront-ils prendre la main sur l'ensemble des équipements « station » ?**

Non.

UGICT-CGT.- Les postes ne seront pas banalisés? Ils auront un poste dédié pour eux?

M. Brunet.- Oui.

La première partie de la question 10 est :

Le poste OIV aura-t-il les mêmes fonctionnalités que le poste GES?

Les OIV seront assis physiquement là où, aujourd'hui, on a le poste OIC 1, donc avec la GTC CAS d'aujourd'hui et qui sera demain la GTC Station comme on l'a expliqué l'autre jour. Mais, ils ne l'utiliseront pas. Ils auront l'écran sur leur poste, mais ils n'utiliseront pas cette GTC.

M. Perrin.- Aujourd'hui, il n'a pas été identifié comme tel. Donc, à la question posée, la réponse m'apparaît, pour moi non-spécialiste, simple, nette et précise : Non, ils n'utiliseront pas la GTC Station.

UGICT-CGT.- On verra l'avenir.

M. Brunet.-

→ **9) Avez-vous identifié le nombre d'interphonies dont les GES vont avoir la charge?**

Oui, il s'agit pour l'essentiel des appels concernant les ascenseurs et les arrêts d'escalier mécanique.

Pour équilibrer par rapport à la charge actuelle des OIC, deux actions sont conduites.

La première, comme expliquée dans le document d'information/consultation, est le déploiement d'une version SAS PMR améliorant la gestion des poussettes qui est aujourd'hui une source non négligeable d'appels parasites.

La deuxième action concerne le filtrage des appels interphonie SAS PMR afin de réduire très significativement le nombre d'appels parasites. La première version poussette a été déployée. Avec les événements exogènes du Covid, il est difficile aujourd'hui de tirer des conclusions sur son efficacité, mais on fait un suivi régulier pour s'assurer du bon équilibre à venir des appels.

M. Brunet.- Concernant la question 10.

J'ai répondu à une partie de la question.

La deuxième partie de la question concernait l'IHM.

De plus la formation des OIV concernant ces équipements (IHM) nous paraît trop courte. Comment la formation a-t-elle été calibrée et par quel service?

Ils ne l'utilisent pas. C'est peut-être pour cela que la formation vous paraît trop courte.

La formation a été calibrée par le service Formation, le service Relation Clients et l'encadrement du PC Métro.

→ **11) Dans la fiche métier des GES, il y a une grande partie qui concerne l'absence des OIV. Pouvons-nous penser que le poste OIV est un poste pérenne?**

Oui. Nous avons ouvert trois postes en CDI qui ont vocation à rester pérennisés.

UGICT-CGT.- Il est sûr que ce sera pérenne pour les OIV parce qu'on voit bien la volonté de l'entreprise de faire disparaître les OIC Tramway pour les remplacer par les OIV qui vont faire, dans un futur très proche, voire déjà, le même travail que les OIC. En fait, ce sont les OIC Tramway qui ne sont pas pérennes, car ils vont disparaître.

Mme Foras.- Question 12.

→ **12) Quelle est la différence entre les OIC Tram d'aujourd'hui et les OIV Tram de demain?**

Aujourd'hui, les OIC modes lourds sont affectés à un roulement Tramway. Ils ont été formés pour intervenir en polyvalence tant au sein du PC Métro qu'au sein du PC Tramway, avec des missions d'information voyageurs et des missions plus techniques pour intervenir sur la disponibilité des équipements en station.

Les OIV Tramway seront recentrés sur des missions d'information voyageurs uniquement sur le mode Tramway. Ils ne seront pas amenés à être formés et tenir des postes au métro et n'exerceront pas les missions complémentaires prévues pour les OIC Tramway. Notamment, dans la fiche emploi, vous avez pu voir qu'il y a des missions d'information voyageurs et de suivi qualité sur le terrain.

→ **13) Les postes OIC Tram vont-ils évoluer? Va-t-on enlever des fonctionnalités au poste OIC Tram?**

Les missions des OIC Tramway sont précisées dans la fiche emploi jointe

en annexe 4 du dossier d'information/consultation du CSE.

M. Brunet.- Question 14.

→ **14) Le SYTRAL demande une amélioration de l'information voyageurs. Nous constatons que les OIV Métro ne couvrent pas l'intégralité de l'exploitation. Cette couverture sera donc assurée par les GES Métro. Pourquoi ne pas créer un troisième poste GES?**

La direction fait un choix d'organisation qui a été de créer un poste spécialisé dans l'information voyageurs.

CFDT.- Je lis que les OIV ne couvrent pas la totalité de l'exploitation. Quand ils ne sont pas là, qui fait leur job?

M. Brunet.- Ce sont les GES,

M. Brunet.- Question 15.

→ **15) Pouvons-nous être affirmatifs quant à l'armement des régulateurs sachant que les RSE et PIS ne sont pas à jour?**

Oui, nous nous sommes engagés, fin 2018, à un armement des régulateurs à l'automatisation de la ligne B.

→ **16) Comment va se dérouler la phase transitoire? Va-t-il y avoir un RSE particulier?**

Comme présenté dans le document, il n'y a pas de phase transitoire. Il y aura des dimanches de test puis la mise en service définitive.

Il n'y a pas de RSE particulier. Le RSE sera mis à jour pour le lancement de la ligne B en automatique; les tâches de sécurité restant aux régulateurs.

UGICT-CGT.- Je ne peux pas accepter cette réponse. À partir du moment où il y a du matériel MPL 16 qui roule, il faudra un règlement de sécurité d'exploitation avec toutes les consignes qui vont avec.

M. Brunet.- Je n'ai pas dit le contraire. J'ai dit qu'il n'y avait pas de RSE particulier de phase transitoire.

M. Brunet.- Question 17.

→ **17) Où en est-on dans la construction des consignes et procédures et de leur répartition?**

Les procédures ont été mises à jour et les modes opératoires GES rédigés, ce qui a permis la formation des futurs GES. Ces derniers pourront évoluer suite au lancement.

Cela a été retardé par rapport aux formations des GES qui ont eu lieu dans le début d'année.

→ **18) Où en est-on dans les modes opératoires?**

Les procédures ont été mises à jour et les modes opératoires GES rédigés, ce qui a permis la formation des futurs GES. Ces derniers pourront évoluer suite au lancement.

C'est la même réponse. Ce sont les documents qui ont été rédigés pour les GES.

→ **19) Quel est l'engagement de Keolis Lyon vis-à-vis du SYTRAL concernant l'information Voyageurs?**

Au-delà des indicateurs contractuels, par la convention, l'engagement est l'amélioration qualitative de l'information voyageurs : fiabilité, qualité et réactivité.

→ **20) Nous vous demandons la fiche métier des OIC Modes Lourds.**

La fiche emploi OIC Modes Lourds, version mise à jour en octobre 2016, est jointe au présent document.

Elle doit être présentée aux envois.

Mme Foras.- Elle a été jointe et rajoutée aux autres fiches métiers qui ont été envoyées initialement.

M. Perrin.- On a donc repassé en revue exhaustivement l'ensemble des questions. Je pense que l'on a fait le tour de la question. Donc, on va pouvoir passer, si vous le voulez bien, à la consultation proprement dite. On va rester sur les modalités habituelles de consultation non physique. À l'appel de votre nom, je vous demanderai de me répondre si vous êtes pour, contre ou si vous vous absteniez. Je vais reprendre l'ensemble de la feuille de présence.

M. Perrin.- S'il n'y a plus de question, nous allons pouvoir passer à la consultation.

À l'énoncé de votre nom, je vous remercie de donner votre positionnement Pour, Contre ou Abstention.

(Il est procédé au vote).

M. Perrin.- Je vous remercie. Donc, nous avons 6 voix contre et 17 abstentions.

M. Perrin.- Avant de passer au point 3, je vais indiquer deux points. Je rebondis sur ce que nous indiquait M. Denis. Je vous rappelle que nous avons deux accords à la signature dont l'accord d'intéressement qui est

à la signature jusqu'au 12 à midi et l'accord NAO jusqu'au 15 à midi avec la particularité d'avoir, cette année, la prise en compte d'un dispositif qui n'est pas habituel, qui est un dispositif de prime dite « Macron » et qui, dans le texte légal, s'appelle « prime exceptionnelle de pouvoir d'achat » que l'on a introduit selon des modalités, à savoir 15 € par jour travaillé en présentiel pour les salariés qui sont restés en contact avec le public ou ceux qui, par leur présence physique sur le terrain, ont permis d'assurer l'exploitation du quotidien.

Donc, 15 € par jour de présence durant la période de confinement, soit du 17 mars au 10 mai.

Je tenais à rappeler aux membres du CSE cette particularité concernant la prime Macron parce que n'est pas quelque chose d'habituel dans nos NAO et j'en profite pour rappeler les dates de signature des deux accords dont l'intéressement le 12 et la NAO le 15.

Par ailleurs, j'ai un autre point en introduction par rapport à des aspects de communication, et on en avait parlé lors de notre NAO par rapport aux différentes enquêtes notamment sur le télétravail. Avant cela, on voudrait se rôder un peu à une prise d'opinion et un retour d'information concernant le confinement et le retour à une activité plus normale. Donc, dans ce cadre-là, on va envoyer un petit questionnaire d'une dizaine de questions pour les salariés qui ont une adresse mail. Ce choix vient du fait que l'on est sur les populations qui ont pu avoir des modalités de travail un peu différentes pendant cette période. Donc, dix questions pour savoir comment ils ont vécu cette période. Je ne manquerai pas de vous faire un retour des résultats. Je pense qu'on lancera cette petite enquête via mail dans la deuxième quinzaine de juin et je vous ferai un retour sur les résultats avant que l'on s'intéresse au sujet que l'on a largement évoqué en NAO qui est le télétravail pour lequel on ferait deux temps, dont un premier temps de réflexion au niveau du CODIR et du management pour que l'on puisse se faire une « doctrine » sur le télétravail, pourquoi, comment, oui ou non, sur Keolis Lyon. Ensuite, on reviendra éventuellement vers les organisations syndicales si un ensemble de conditions sont réunies pour que l'on puisse travailler sur ce sujet.

M. Demaie.- Par rapport à la prime Macron de 15 €, je n'ai pas participé aux NAO, mais j'ai des questions de salariés. Est-ce que le service Clients est concerné par cette prime puisqu'ils ont répondu à tous les usagers pendant ce confinement et ils étaient au travail?

M. Perrin.- Tout à fait. Ils ont, par leur action, assuré la continuité du service au quotidien et ils étaient présents physiquement.

CFDT.- Nous étions intervenus pour demander que l'ensemble des personnes, qui ont travaillé, aient cette prime. Vous vous y êtes opposé. Par contre, on a des demandes du personnel qui travaille à la Maintenance, notamment les secrétaires Maintenance, pour savoir si elles sont incluses dans ceux qui ont droit à la prime ou pas.

M. Perrin.- Si on reprend les différents éléments qui ont été évoqués, les conditions d'attribution, elles ne sont pas concernées.

CFDT.- En ce qui concerne les ordos?

M. Perrin.- Les ordos ont participé.

CFDT.- Les ordos avaient des secrétaires qui tenaient les attachements.

M. Perrin.- Oui, mais il n'y avait pas une notion d'immédiateté d'exploitation et il n'y avait pas une obligation. D'ailleurs, tous n'étaient pas présents.

CFDT.- On vous avait demandé que toutes les personnes, qui n'ont pas été mises en chômage partiel... En effet, si le manager les a fait venir, c'est parce qu'elles étaient indispensables au fonctionnement de l'entreprise et du service. Donc, on estime que ces personnes ont droit à cette prime. Vous avez dit « Non » sauf pour certaines. Mais selon quel critère? Je n'ai toujours pas compris. J'ai l'impression que ce sera un peu à la tête du client. Certains l'auront, d'autres ne l'auront pas. Objectivement pour l'expliquer, ce sera très compliqué.

M. Perrin.- Comme vous l'indiquez, vous vous répétez sur ce sujet, mais je ne me répéterai pas à mon tour puisque je n'ai pas la même analyse. Je vous demande de vous reporter utilement à ce qui sera noté dans l'accord lorsque vous viendrez le signer.

CFDT.- Des personnes ont été pénalisées sur les tickets restaurant. Maintenant, elles vont être pénalisées sur la prime. Cela fait beaucoup de pénalisations.

CGT.- J'ai la même question de la part des collègues conductrices qui ont aidé à la confection des masques. Elles l'ont fait d'une façon tout à fait solidaire et pour libérer une place et éviter qu'elles soient en chômage partiel. Je voudrais savoir si elles auront droit à la prime les jours de confection de masques.

M. Perrin.- Oui. Même les gens qui ont été dans le service et qui, au

départ, étaient considérés comme non travaillant, mais qui ont œuvré au sein des cellules de nettoyage et autres, sont considérés travaillant sur ces journées et en contact avec les problématiques Covid ou des personnes travaillant sur ces sujets, etc. Donc, a priori, oui.

UGICT-CGT.- Cette prime dite Macron va-t-elle affecter le résultat net de l'entreprise?

M. Perrin.- On va effectivement avoir une augmentation de la charge de frais de personnel. Donc, oui. Si on avait fait 0, on aurait eu moins d'impact sur le résultat net. On a décidé de ne pas faire 0. Donc, on aura un impact sur le résultat net parce que la prime est une charge comme l'ensemble des éléments de rétribution et d'évolution de la masse salariale.

Vous aurez noté que, effectivement, cette année, malgré la situation, nous avons décidé de faire un certain nombre de choses, modestes pour ce qui est des augmentations de point, je vous l'accorde, mais nous avons quand même fait quelque chose. Donc, étant donné que c'est une charge supplémentaire, cela aura effectivement un impact.

UGICT-CGT.- Donc, il y aura un impact sur l'intéressement de l'année prochaine?

M. Perrin.- Je ne pense pas que ce soit cela qui aura un impact. Je pense que le niveau de recettes et l'absence de bonus recettes auront un impact sans commune mesure avec ce que cela aurait pu être. Si on n'avait pas fait de prime Macron et si on avait été dans une situation différente hors contexte Covid, on aurait peut-être été un peu plus généreux sur l'évolution du point et, dans ce cadre-là, effectivement, l'augmentation du point a un impact sur le résultat net et, par conséquent, cela a un impact sur l'intéressement.

Vous savez autant que moi que l'intéressement ne doit pas se substituer à un quelconque élément de salaire. Donc, les deux éléments sont clairement dissociés. Il y en a un qui permet une redistribution des fruits de la croissance et des bons résultats de l'entreprise et l'autre qui s'inscrit dans la gestion du quotidien de l'entreprise et la gestion de la relation contractuelle avec ses salariés.

CGT.- J'imagine que la question a été posée au cours des négociations, mais, comme vous l'avez très bien rappelé il y a quelques minutes, cette situation sanitaire n'a été choisie par personne et par aucun salarié; elle a été subie par tout le monde. De même que les décisions gouvernementales... personne n'a choisi que l'école de ses enfants soit fermée. On peut être à peu près sûr que les salariés, qui figurent parmi les personnes fragiles, ne l'ont pas choisi non plus. Donc aucune des personnes qui se sont absentes en raison de garde d'enfants rendue nécessaire par la fermeture des écoles ou pour ne pas prendre le risque de contracter cette maladie au travail parce que le risque d'en mourir était plus important pour les personnes fragiles, pour ces personnes, il y a déjà eu un impact assez important sur la prime vacances cette année de plusieurs centaines d'euros. Cette prime que vous décidez de mettre en place vient aggraver considérablement cette différence de traitement de rémunération entre les salariés qui ont été obligés de s'arrêter et ceux qui ont pu se rendre au travail.

Du coup, je voulais savoir si vous trouviez normal de faire une telle différence sachant que l'immense majorité de ceux qui ont dû s'absenter n'ont pas eu le choix, car ils ne pouvaient pas décemment laisser leurs enfants. Il y en a quand même dont les compagnons ou les compagnes étaient dans le domaine de la santé.

C'est quand même assez problématique de faire une telle différence de traitement entre les salariés sans parler de ceux qui ont été en télétravail. Vous l'avez rappelé, la prime s'appelle « prime exceptionnelle de pouvoir d'achat » et ce n'est pas une prime de risque. D'ailleurs, vous avez suffisamment rappelé que vous aviez fait tout le nécessaire pour que les salariés, qui venaient travailler, le fassent en toute sécurité.

J'avoue que j'ai un peu de mal à comprendre. Évidemment, concernant les salariés qui ont pu venir travailler sur quasiment la totalité de la période, j'imagine qu'ils ne refuseront pas une prime supplémentaire. Mais cela interroge quand même sur l'équité entre salariés dans une situation vraiment subie par tout le monde.

M. Perrin.- L'idée est effectivement de revenir aux demandes des organisations syndicales. De nombreuses organisations syndicales avaient demandé quelque chose en disant « Il faut que l'on fasse quelque chose pour les personnes qui sont en première ligne ».

On a discuté de cette notion de première ligne, mais, au-delà de cela, c'était pour les gens qui étaient présents et qui continuaient à assurer le service. Les gens, qui étaient à la maison, pour de bonnes raisons, garde d'enfants, enfants malades, n'étaient pas en contact avec le public et

n'assurait pas l'exploitation au quotidien et ils étaient pris en charge par la solidarité nationale; ce qui est très bien. Néanmoins, ils n'assuraient pas ces services-là.

Quand vous parlez de notion d'équité, je peux vous garantir que j'ai entendu personnellement un certain nombre de salariés indiquant qu'il y avait peut-être des problèmes d'équité entre ceux qui venaient et ceux qui, pour de bonnes raisons certes, pouvaient se retrouver à la maison et qu'il était nécessaire, à un moment donné, d'accompagner peut-être un peu différemment les gens qui avaient continué à venir travailler. Donc, dans ce cadre-là, non, je ne trouve pas cela choquant. C'est même un des objectifs de cette prime, c'est-à-dire de différencier les gens qui ont continué à assurer un service et je crois que l'ensemble des parties prenantes dans la ville de Lyon ont apprécié le niveau de service que nous avons réussi à maintenir durant cette période. Donc, c'est aussi pour remercier les salariés qui ont permis de maintenir ce niveau de service sans pour autant stigmatiser ceux qui, pour de bonnes raisons, ont été contraints de rester à la maison.

Donc, il y a quand même une différence et nous souhaitons la marquer.

CGT.- J'entends bien votre argument et je sais bien que cela faisait partie des revendications de certains syndicats et de certains salariés. Mais, vous dites que le niveau de cette prime, que vous mettez en comparaison au niveau de l'augmentation du point, ne stigmatise pas.

... (Inaudible)

0,5 % de ce qui fait le lot commun des salariés qui est le salaire de base, le point, c'est de plusieurs centaines d'euros. Je rappelle que la prime Vacances est déjà venue marquer une certaine différence entre les salariés qui étaient venus pendant cette période et ceux qui n'avaient pas pu. Et, là, cette différence va encore s'accroître.

C'est un choix de l'entreprise. Je le note.

CFDT.- Keolis a appliqué une méthode inéquitable pour tout, les HEC, les CHO, les RTT. Avec la prime, vous mettez encore plus. Il y a des gens qui n'ont pas demandé à être en CHO. Je ne vais pas refaire le débat, je voulais juste intervenir et dire qu'il y avait une iniquité complète. Les gens qui ont travaillé comme le BAC vont-ils avoir la prime ou pas?

M. Perrin.- Je n'ai pas le détail en tête, je pourrai vous le donner.

CFDT.- Vu que, à la Direction DMRCC, on est toujours les dindons de la farce, je voudrais le savoir pour que je puisse répondre aux salariés. Au niveau des secrétaires UT, on aimerait bien le savoir aussi puisqu'elles ont travaillé pendant la durée du confinement.

M. Perrin.- J'ai déjà répondu sur le dernier point. Je n'ai pas en tête tout le sujet; celui-ci ayant été vu au niveau de chaque direction.

Selon la liste que me donne Mme Cheynton, le BAC est concerné.



Marche de l'entreprise

A) Situation financière :

- Bilan comptable

- Investissements

M. Quesseveur.- Aujourd'hui, on continue à présenter ce que l'on a initié depuis l'an dernier et je vais vous parler de l'état de la trésorerie et du bilan comptable. Généralement, on vous présente, dans la marche de l'entreprise, les aspects sur le résultat; ce qui représente ce que l'on a gagné ou perdu durant l'exercice. Mais, il est aussi important d'avoir une vision de la trésorerie, c'est-à-dire combien on a sur nos comptes, chaque jour, chaque mois. C'est l'objet de cette présentation aujourd'hui. Ensuite, on verra les investissements.

Concernant le bilan comptable, c'est une représentation de ce que possède l'entreprise, c'est-à-dire l'actif et comment elle le finance, c'est-à-dire le passif. Les deux sont égaux, c'est-à-dire que l'actif est égal au passif. Ceci nous permet de voir comment on finance les acquisitions, par exemple comment on finance les investissements, si c'est plutôt par une augmentation du capital, ou une affectation du bénéfice, une augmentation des dettes, etc.

Sur la première page, on a le tableau de l'actif avec les positions 2019 et 2018. L'actif immobilisé est en légère augmentation entre 2019 et 2018. Cela représente essentiellement les investissements qui sont réalisés dans le cadre du contrat. Un petit focus est prévu là-dessus à la fin de la présentation.

Ensuite, il y a les stocks, c'est-à-dire les stocks de pièces de rechange sur le matériel roulant pour 80 % du stock et des 15 % de pièces de rechange sur les infrastructures et le solde pour 5 % qui correspond au stock de carburant que l'on a en fin d'année dans les cuves.

Ensuite, il y a les créances. Il y a deux choses. Il y a notre trésorerie sur les comptes à fin d'année et il y a toutes les sommes qui nous sont dues essentiellement par le Sytral. On a une augmentation des créances de 11 M€ entre 2018 et 2019. Il y a deux effets. Le premier est de 6 M€ avec une augmentation des créances venant du Sytral. Cela correspond à des facturations faites au Sytral en fin d'année pour des prestations faites en 2019, mais qui n'ont pas été payées tout de suite parce qu'ils ont un délai de paiement d'un mois. On a des créances vis-à-vis du Sytral à fin 2019 qui se soldent en début d'année suivante.

Ensuite, on a une augmentation de la trésorerie de 5 M€. Un focus est prévu sur l'état de la trésorerie.

La dernière ligne dans l'actif correspond aux disponibilités, c'est-à-dire la trésorerie que l'on a, mais qui n'est que temporaire et c'est essentiellement des fournisseurs qui ont été prélevés en fin d'année, mais qui n'ont pas encore été facturés. Cela nous permet d'avoir un peu de trésorerie disponible.

Concernant le passif, ce sont les ressources de l'entreprise dans lesquelles il y a trois items.

Le premier concerne les capitaux. On a un capital propre à fin 2019 de 27,5 millions en augmentation de 8 millions par rapport à 2018. Ce capital est constitué de plusieurs choses.

Il y a le capital social pour 56 M€, capital apporté par le Groupe.

Il y a les reports à nouveau, c'est-à-dire les pertes des exercices précédents. On a commencé la convention début 2017 avec une perte de 51 M€ qui était le résultat de toutes les pertes des exercices précédents. Pour rappel, les contrats précédents, notamment la convention 2011-2016, étaient très déficitaires. Donc, on avait un report à nouveau négatif de 51 M€. Ce report à nouveau diminue progressivement puisque, depuis 2017, on a un résultat net positif chaque année qui est intégralement conservé chez Keolis Lyon pour reconstituer le capital.

Sur la ligne résultat de l'exercice, vous voyez 8,5 millions pour 2019 qui sont intégralement conservés pour augmenter le capital. Cela veut dire que l'on était parti, début 2017, avec un capital de 5 M€, soit les 56 M€ du capital du Groupe moins 51 millions de report à nouveau. Là, on arrive à 28 M€ à fin 2019 puisque l'on a généré des bénéfices de 2017 à 2019 d'environ 22 M€.

Dans le passif, il y a les provisions qui représentent 6 M€.

UGICT-CGT.- Le résultat de l'exercice est intégralement reversé dans les capitaux propres?

M. Quesseveur.- Oui.

UGICT-CGT.- Ce qui était vrai en 2018 n'est pas forcément vrai en 2019. Il y a un petit écart de 20000 € quand je regarde la base des données économiques et sociales.

M. Quesseveur.- Je n'ai pas ce point en tête. Je vérifierai. Il y a peut-être d'autres mécanismes qui peuvent jouer et dont je n'aurais pas connaissance. Mais, l'intégralité du résultat de l'exercice est affectée au capital. Il y a peut-être autre chose qui venu grever le capital. Je vérifierai le point.

Dans le passif, il y a les provisions pour 6 M€. C'est stable entre 2018 et 2019. Il y en a la moitié qui est liée aux provisions pour les médailles du travail. Il y a 400 000 € sur les assurances. Le reste, un peu plus de 2 M€, est lié aux provisions pour les litiges que l'on a chaque année.

Concernant les dettes, ce sont les sommes qui sont dues par Keolis au titre de l'exercice. Ce sont essentiellement les factures des fournisseurs qui ne seraient pas encore parvenues, les décalages de paiement, etc. Il y a les dettes financières qui sont non significatives. Ce sont les divers crédits que l'on a pu souscrire auprès des banques pour 500 000 € en 2019 et la même chose en 2018. Il y a ensuite les dettes d'exploitation.

M. Quesseveur.- Je vérifierai le point.

Ensuite, il y a les dettes d'exploitation pour 67 M€, stables par rapport à l'an dernier. On trouve les dettes auprès des fournisseurs. Ce sont essentiellement des factures qui ne sont pas parvenues, c'est-à-dire des prestations réalisées dans l'année, mais qui n'ont pas encore été facturées. Il y a aussi les décalages de paiement puisque lorsque l'on reçoit une facture, on la paie généralement à 45 jours fin de mois. Si on reçoit une facture le 10 décembre, par exemple, on ne va la payer que fin janvier. Ceci explique pourquoi on a, fin 2019, des dettes qui sont positives. Ensuite, il y a les dettes fiscales et sociales pour 48 M€, elles sont stables par rapport à 2018. Il y a un tiers qui correspond à des dettes envers le personnel, c'est-à-dire l'ensemble des éléments de rémunération qui sont versés début 2020 au titre de l'exercice 2019 avec essentiellement le 13^e mois, l'intéressement, la participation, etc.

Il y a environ 30 M€ de dettes vis-à-vis de l'Urssaf puisqu'il y a un décalage entre le moment où on constate les cotisations et le moment où on les paie à l'Urssaf.

Dans les dettes diverses, pour 10 M€, il y a essentiellement les recettes que l'on a encaissées dans l'année, mais qui n'ont pas encore été reversées au Sytral. Par exemple, il y a les abonnements de janvier que les clients auraient pu acheter en décembre. Donc, on va recevoir l'argent en décembre. Par contre, on ne le reverse au Sytral qu'au moment où on constate les recettes. Donc, en l'occurrence, si c'est un abonnement du mois de janvier, on le constatera en janvier et on le reversera au Sytral en janvier. C'est ce qui explique les dettes diverses.

UGICT-CGT.- Vous expliquez que ce sont les abonnements que vous avez touchés. Cela concerne les 400 000 € ou les 9,4 millions.

M. Quesseveur.- Les 9,4 millions dans les autres dettes.

Le dernier point concerne les produits constatés d'avance, c'est-à-dire un décalage sur les investissements entre le moment où on constate l'amortissement des investissements dans les comptes et le moment où on nous les paie parce que le Sytral nous paie un engagement. Lorsque l'on a un projet comme Keonoo, il y a 200 000 €, c'est-à-dire le montant que cela nous a coûté en 2019. On a engagé 200 000 € et le Sytral nous a payé 200 000 €. Par contre, on va amortir la charge jusqu'à la fin de la convention. En l'occurrence, ce sera amorti sur quatre ans. Donc, cela veut dire que l'on a un produit constaté d'avance parce qu'il y a un décalage entre le produit versé par le Sytral et l'amortissement constaté dans l'année.

M. Perrin.- Concernant les projets, on est sur une présentation 2019. Pour 2020, il y a quelques modifications, notamment sur les principaux projets financés. Il y a quelques arbitrages pour voir si les choses ne peuvent pas être décalées parce que la situation, telle qu'elle vous a été présentée par M. Quesseveur, risque d'être un peu différente en 2020.

M. Quesseveur.- Tout à fait. Là, c'est ce qui était prévu en début d'année et c'est en cours d'arbitrage pour voir si tout sera maintenu cette année ou décalé aux années suivantes.

Mme Cheytion.- Nous avons terminé l'ordre du jour signé avec le Secrétaire du CSE. Suite à des points que l'on avait vus avec les organisations syndicales sur des problématiques de lecture du bulletin de paie, j'ai proposé au Secrétaire du CSE que Mme Routier, Responsable du service Administration Paie, puisse intervenir.

Mme Routier.- Bonjour. Je suis la responsable de toute l'équipe Paie au sein de la Direction des Ressources Humaines. Je suis arrivée au mois de décembre. Je venais du Groupe Keolis où j'étais à la Direction Régionale Sud-Est.

On nous a remonté beaucoup de questions autour du bulletin de paie et la lecture du bulletin de paie qui, je le reconnais, n'est pas simple dans le traitement de l'activité partielle. Je vais expliquer la mécanique de l'activité partielle et expliquer comment on a procédé pour remplir l'engagement, qui avait été pris en CSE au démarrage de la crise sanitaire, de maintenir un taux horaire net aux salariés qui seraient en activité partielle.

Beaucoup de salariés se sont interrogés en regardant l'impact des rubriques « Retenue d'absence, activité partielle » et l'indemnité par rapport à un taux horaire qui s'affiche et ils ne trouvaient pas, dans leur esprit, 100 % du taux horaire de base.

Concernant l'indemnisation de l'activité partielle, on n'est pas sur du salaire, mais on est sur du revenu de remplacement. Donc, c'est un type de rémunération différente qui a des cotisations salariales complètement différentes, car elles sont quasiment exonérées. Vous pouvez faire le parallèle avec les indemnités journalières de Sécurité sociale. Tous ces revenus de remplacement ne sont pas soumis à cotisation salariale comme du salaire. Ceci fait que, lorsque l'on passe cette indemnité en paie, cela ne se voit pas forcément en lecture directe sur le bulletin, mais il y a forcément une économie de charges puisque l'indemnisation n'est soumise qu'à la cotisation Prévoyance puisque la couverture Prévoyance est garantie pendant cette période et soumise à une CSG CRDS à un taux réduit. Une CSG CRDS classique est au taux de 9,7 %. Quand on parle de revenus de remplacement, elle est de 6,7 %. Donc, il y a naturellement toute une économie de charges qui se fait dans le calcul du bulletin. Ceci fait que l'on peut difficilement raisonner sur le brut. C'est normal de ne pas trouver 100 % du taux horaire brut puisque, avec le jeu des économies de charges, si on versait 100 % du salaire brut, comme il n'y a pratiquement pas de charges, le net serait supérieur à ce qu'il aurait été si cela avait été du salaire.

J'ai mis un exemple standard d'une paie du mois de mai sans l'activité partielle et avec l'activité partielle.

On doit indemniser avec un taux légal, avec une définition légale du taux d'indemnisation de l'activité partielle. On a pris la base congés payés de mars 2019 à février 2020 retraitée des heures supplémentaires, heures complémentaires, heures excédentaires. C'est la définition que l'État a fini par caler une fois pour toutes dans un document qui date de fin avril. C'est la base sur laquelle l'État rembourse les entreprises.

Sur le bulletin de paie, on a une obligation légale de faire apparaître cette indemnité.

70 % d'une base CP, c'est un taux que personne ne reconnaît sur son bulletin puisque ce n'est pas un taux que vous avez l'habitude d'avoir. Ensuite, en Paie, on a fait un deuxième contrôle, c'est-à-dire que l'on a vérifié que ce taux légal n'était pas inférieur à 84 % du taux horaire de base. Pourquoi pas 100 %? Comme il y a moins de charges, pour avoir 100 % du net, on ne doit verser que 84 % en brut. Si on avait versé 100 % en brut, on aurait eu un net supérieur à 100 % puisqu'il n'y a quasiment pas de charges sur cette indemnité.

Sur tous les bulletins de paie, c'est le contrôle qui a été fait.

Je l'ai illustré par un exemple. Dès lors que le taux légal était inférieur à 84 % du taux horaire, on a versé un complément. On a calculé un complément de taux horaire par heure qui n'est malheureusement pas affiché sur le bulletin. Il est multiplié par le nombre d'heures concerné. C'est ce qui a fait ce que l'on a appelé le Complément Activité Partielle. Avec cet exemple, on a pris un taux prudent de 84 %. On est même un peu au-dessus du net qui aurait été sans activité partielle.

La mécanique est vraiment celle-là. On s'est assuré que l'on ne versait pas moins de 84 % du taux horaire de base puisque le jeu des économies de charges nous ramène à un équivalent 100 % du net.

C'est très technique.

M. Perrin.- 70 % du brut donne 84 % du net. 100 % du net donne 84 % du brut.

Mme Routier.- C'est une règle de trois.

Vous voyez bien qu'il y a moins de charges puisque, dans l'exemple, effectivement le brut est inférieur, avec l'activité partielle, à ce qu'il aurait été sans activité partielle, mais les cotisations sont aussi largement inférieures. Donc, mécaniquement, on maintient le net de cette façon.

Je reconnais que la lecture du bulletin de paie n'est pas simple parce qu'il y a beaucoup de rubriques qui se déclenchent. Vous voyez aussi qu'il y a bien une CSG CRDS sur le revenu de remplacement, sur cette indemnité, à un taux à 6,70 au lieu de 9,70.

J'ai additionné les trois lignes de CSG CRDS dans le chiffre.

CFDT.- La CFDT a deux questions diverses.

On a été interpellés par des conducteurs qui ont des interrogations sur la prime conducteur du premier quadrimestre. Apparemment, ils ont une information leur disant qu'il est difficile de la calculer. Ils demandent ce qu'il y aura, comment elle sera calculée et quand ils la toucheront?

M. Perrin.- On vous donnera les informations sur le sujet au moment du versement. Il y a effectivement des modalités différentes pour neutraliser les effets de la crise. On redeviendra vers vous sur le sujet.

CFDT.- La deuxième question concerne l'augmentation de salaire et l'information que vous avez faite. On est étonnés parce qu'il n'y a rien sur le ticket restaurant. Il me semble que, lorsqu'il y a augmentation de salaire, le ticket restaurant est augmenté d'autant puisque c'est un élé-

ment de rémunération. De même pour les primes diverses qui subissent également l'inflation.

M. Perrin.- Pour tout ce qui concerne la NAO, je vous invite à lire le projet d'accord dans lequel il y a tout.

Séance ordinaire du 7 juillet 2020

CGT.- Nous avons une déclaration.

« Dimanche 5 juillet 2020, un conducteur de bus de l'agglomération de Bayonne a été victime d'une violente agression qui l'a laissé dans un état de mort cérébrale. Nos premières pensées vont bien évidemment à sa famille et à ses proches, ainsi qu'à l'ensemble des salariés du transport de voyageurs émus et choqués.

Les tramontais lyonnais ont, bien évidemment, été sensibles à ce genre de drame d'autant que nous n'en sommes malheureusement pas à l'abri, ce que personne ne souhaite.

Le réseau lyonnais est régulièrement sujet à des agressions violentes qui, heureusement, ne se sont, à ce jour, jamais traduites par un drame d'une telle ampleur. Pour autant, ce sont toujours des drames individuels pour les salariés victimes qui se retrouvent dans une grande détresse avec des conséquences importantes dans leur vie privée et leur vie professionnelle.

Pas plus tard que ce dimanche, nous avons évité un drame suite à l'agression au couteau dont a été victime une équipe DCI. C'est par la vigilance de chaque membre de l'équipe que cela a pu être évité et nous nous en félicitons.

Ce qui s'est passé à Bayonne, mais qui aurait pu se passer partout en France dans d'autres réseaux, doit nous pousser à nous interroger sur les moyens mis en place pour sécuriser l'espace public de transport.

Nous réaffirmons nos revendications qui sont autant de pistes à explorer pour y répondre :

→ Renforcer la présence humaine dans l'espace de transport par la mise en place d'un pôle de médiation et le renforcement des

équipes de vérification avec du personnel formé et statutaire dédié uniquement à ces missions;

→ La mise en place d'une politique de formation professionnelle par le biais de modules de formation annuels concernant la gestion des conflits;

→ Le renforcement de la présence visible des forces de l'ordre dans l'espace public de transport. »

M. Perrin.-

Sur le drame de Bayonne, sur le réseau Keolis, nous avons eu une déclaration forte de la part du Groupe en soutien, en premier lieu, bien évidemment, à la famille de la victime et également au conducteur et vous avez rappelé avec force évidemment qu'il fallait tout faire pour éviter ce genre de situation et qu'il fallait le soutien par rapport à l'ensemble de la communauté des conducteurs. C'est un réseau du territoire, qui n'est pas organisé exactement comme nous et le directeur n'est pas forcément sur le lieu directement. Cependant, la directrice de territoire, dont l'équivalent pour nous serait M. B***, est descendue pour montrer tout le soutien du Groupe au conducteur face à ce terrible incident. Vous avez vu les éléments dans la presse. C'est dramatique. Bien évidemment, on s'inscrit dans le soutien d'abord au conducteur, à sa famille et à la communauté des conducteurs bayonnais. C'est quelque chose qui, effectivement, est terrible. Et, face à cela, tous les moyens que l'on peut mettre sont parfois dérisoires au regard des conséquences dramatiques pour la personne.



1. Information sur la « vente à bord »

Mme Hippert.- Les textes ayant évolué sur cette partie, nous avons eu un premier échange en CSSCT sur le sujet. C'était la réunion du 5 juin où l'objectif était de présenter la réouverture de la porte avant. À cette occasion, nous avons échangé sur l'évolution des textes. Suite à cet échange, il apparaissait prématuré de rétablir la vente à bord. Donc, on avait convenu d'attendre aussi de voir l'évolution sur le réseau et plus globalement aussi en France. À ce stade, la loi d'état d'urgence prenant fin en fin de semaine, nous avons échangé avec plusieurs réseaux, les gros réseaux. Les questions que l'on a eues en CSSCT portaient notamment sur des réseaux de taille comparable pour voir comment cela se passait. Bordeaux a déjà repris. Lille reprendrait dans le même timing que ce que l'on propose.

L'idée serait de rétablir la vente à bord à la levée de la loi d'état d'urgence sanitaire et de l'accompagner d'une communication spécifique. Il a été convenu avec le Sytral de maintenir le ticket SMS et de communiquer en externe en indiquant qu'on allait inviter la clientèle à anticiper son achat par tous les canaux que l'on explique depuis le début de cette crise, c'est-à-dire les tickets dématérialisés, les distributeurs, les dépositaires et le maintien du ticket SMS.

On a vu lors de la CSSCT que des réseaux avaient fait le choix de rétablir la vente à bord sans rendu de monnaie. Lors de l'échange avec la CSSCT, ce choix n'apparaissait pas pertinent sur Lyon. Les membres évoquaient plus de risques que de choses positives. On l'a entendu et on rétablirait la vente à bord de manière nominale avec rendu de monnaie sachant que, dans la communication, on va aussi beaucoup insister sur le fait que cela reste une solution de dépannage et que l'on invite la clientèle à faire l'appoint pour acheter un titre à bord.

CGT.- Vous avez dit que vous pensiez rétablir la vente à bord à la levée de l'état d'urgence sanitaire. Mais, vous n'avez pas donné la date.

Mme Hippert.- La loi d'état d'urgence sanitaire se termine le 10 juillet. Donc, on reprendrait le 11.

UNSA.- Vous pensez mettre à disposition des conducteurs, pour le rendu de monnaie, les lingettes nécessaires et tout ce qu'il faudra pour désinfecter?

Mme Hippert.- Il a été demandé aux UT, depuis lundi, de vérifier le bon fonctionnement des DAE, de refaire le point sur le stock de gel hydroalcoolique et de reconstituer les stocks pour qu'il n'y ait pas de sujet à ce niveau et que les conducteurs puissent en disposer facilement

durant tout l'été parce que ce sont aussi des périodes qui peuvent être plus compliquées en termes d'approvisionnement et de personnel. Ils font cela toute semaine. Si les conducteurs souhaitent des lingettes, il y a des stocks.

Sur les sondages que l'on a faits auprès des conducteurs, certains demandent du gel hydroalcoolique, d'autres demandent des lingettes. On a les deux en stock. Donc, on s'adaptera en fonction des demandes qui seront faites.

UNSA.- Il faudrait fournir des vaporisateurs pour asperger les pièces afin d'éviter une contamination.

Mme Hippert.- Je n'ai pas bien compris. Vous voulez des vaporisateurs de quoi?

UNSA.- Je parle de vaporisateurs à fournir aux conducteurs dans les bus pour asperger sur les pièces et éviter le contact avec des pièces contaminées.

Mme Hippert.- Dans les échanges que l'on a eus avec le Groupe et les autres réseaux, l'enjeu est plutôt sur le fait... Il y a aussi eu des sujets demandant si on fournissait des coupelles. Visiblement, ce n'est pas ce qui était souhaité lorsque l'on a échangé notamment pour la vérification de la monnaie parce que, selon les réseaux, ce ne sont pas les mêmes tarifs. Pour nous, c'est 2,20. Donc, il y a souvent de la petite monnaie. L'enjeu est plutôt sur le fait de se laver les mains, donc la fourniture de gel hydroalcoolique, plutôt que sur la monnaie. Au final, cela se mélange et l'enjeu est plutôt sur le conducteur et le fait de pouvoir se laver les mains.

CGT.- J'entends que l'entreprise se base sur la loi d'urgence au niveau du 10 juillet. En tant qu'employeur, vous remettez en place la vente de titres. Donc, pour l'employeur, il n'y a plus de risque d'attraper le Covid en rendant la monnaie?

Mme Hippert.- On applique les gestes barrières et on suit les préconisations par rapport à cela.

CGT.- Au début, la vente de titres de transport a été supprimée pour éviter le contact avec le Covid pour les salariés. Au niveau du gouvernement, toutes les semaines, cela a changé.

Aujourd'hui, il va lever la loi d'état d'urgence. Vous, en tant qu'employeur, vous assurez aux salariés qu'il n'y a plus de risque d'attraper le Covid en rendant la monnaie?

Mme Hippert.- Ce n'est pas ce que l'on dit. Depuis le début, on dit qu'une bonne application des gestes barrières nous protège de contracter le Covid. Toutes les décisions que l'on prend au fur et à mesure de l'évolution sont évidemment réversibles, évolutives et on s'adaptera en fonction de l'évolution de la situation.

Aujourd'hui, dans notre région et par rapport au point que l'on a fait sur l'état sanitaire dans notre région, on estime que les risques sont plus limités, mais en appliquant les gestes barrières.

Si jamais on constatait qu'il y avait une reprise de l'épidémie dans le département, on reviendrait sur cette décision. On s'adapte depuis le début, on a des positions qui sont évolutives face à la situation.

M. Demaie.- Je pense aussi que le plus important, c'est la santé des salariés avant de geler les primes, etc.

Je voudrais savoir si vous avez l'aval du Sytral dans ce projet.

Dans votre approche, on a cru comprendre que la CSSCT vous a donné un avis favorable pour mettre en place la vente à bord des bus.

Mme Hippert.- Pas du tout. M. Cherif s'est exprimé. Si on ne l'a pas fait à ce moment-là, c'est parce qu'il n'y avait pas un avis favorable. Ce n'est pas le sens de mes propos. D'ailleurs, lorsque l'on a échangé le 5 juin, l'objectif était de partager sur les conditions de reprise. Ils ont été unanimes pour dire non sur le fait qu'on ne rende pas la monnaie parce que, si on devait le faire, il ne fallait pas rendre la monnaie. Ils ont dit non à beaucoup de choses.

Oui, c'est quelque chose qui est partagé avec le Sytral, et c'est pour cela qu'il a été convenu de maintenir le ticket SMS aussi.

Il y a aussi des remontées de clients sur le fait que cette vente à bord manque sur le réseau et notamment en périphérie.

Après, sur la santé des salariés, bien sûr, c'est une priorité et les gestes barrières sont là pour cela.

Quant à attendre septembre, je ne sais pas si ce serait une bonne ou une mauvaise solution. Je ne sais pas où on en sera en septembre et comment cela se passera.

Il nous semblait que l'été, où on a moins de clients, était plus favorable que reprendre cela à la rentrée où on a un nombre de clients très important. Là, cela peut se faire sur une clientèle un peu moindre et, normalement, c'est moins fréquent. De plus, en maintenant le ticket SMS... J'avais déjà tenu cette position à la CSSCT et j'avais apporté la garantie

que l'on ne ferait pas cela en plein été parce qu'on le ferait en transparence, mais attendre la rentrée ne semblait pas une bonne idée pour les raisons que l'on évoque.

Mme Hippert.- Sur le contrôle, on est passé par des étapes progressives et les méthodes et les directives ont été adaptées en fonction des étapes. Quand on a repris et particulièrement sur le bus, il y a eu des adaptations et, au départ, on a bien passé la consigne de l'indulgence vis-à-vis de la clientèle.

Avec le ticket SMS, avec toute la communication qui a été faite, il y a de la cohérence. Dans les consignes que l'on vous a passées, il s'agissait d'adapter les méthodes en fonction de la clientèle que vous aviez et des circonstances.

Dans les premières directives avant le ticket SMS, quand vous avez repris le contrôle, on vous avait bien dit que, dans tous les bus venant de la périphérie, il était fort probable que les clients n'aient pas pu acheter de titre et qu'il ne fallait pas verbaliser, mais faire de la pédagogie.

À mon sens, les directives ont été adaptées en fonction des circonstances.

CFDT.- Concernant la campagne d'information qui a été faite sur le ticket SMS, je voudrais savoir ce que vous en pensez.

Mme Hippert.- C'est-à-dire?

CFDT.- Est-ce que vous pensez qu'elle a été assez diffusée? Je suis sur le terrain et je ne vois pas beaucoup d'informations concernant le ticket SMS.

Mme Hippert.- C'est une communication Sytral qui est faite sur les réseaux sociaux. Elle est sur tous les bus que j'ai vus. La fiche est positionnée à côté du poste de conduite pour que le conducteur puisse s'y référer quand un client vient vers lui. On avait revu cela à l'ouverture de la porte avant. Il y a deux affiches apposées à côté du conducteur. Il y a une affiche Keolis qui explique tous les canaux pour acheter des titres et il y a l'affiche du Sytral sur le ticket SMS.

CFDT.- Est-ce qu'il n'aurait pas été plus cohérent de mettre une affiche sur chaque porte?

Mme Hippert.- Elle est aussi à chaque arrêt.

CFDT.- C'est faux.

Mme Hippert.- Elle a peut-être été enlevée.

CFDT.- Elle a dû être enlevée à tous les endroits parce qu'il n'y a rien aux arrêts.

Mme Hippert.- Je vérifierai parce que c'est la consigne qui a été donnée.

CFDT.- Elle n'a pas dû être comprise par tout le monde parce que je n'ai vu aucune affiche à aucun arrêt.

Mme Hippert.- Je parle de la fiche blanche.

CFDT.- La fiche concernant le ticket SMS.

Mme Hippert.- Je parle de l'affiche indiquant tous les moyens d'acheter un titre de transport, dont le ticket SMS.

CFDT.- Vous savez très bien que les gens ne lisent pas ce genre d'affiche. Il faut quelque chose qui tape à l'œil. En tant que professionnels de l'entreprise, on n'arrive pas à voir les affiches. Donc, les clients doivent les voir encore moins.

CGT.- On a eu la présentation du dispositif de retour de la vente à bord. Il y a eu quelques interventions qui s'y opposaient de la part de certains élus. Si j'ai bien compris, la totalité de la CSSCT y était opposée lorsque vous avez eu le débat début juin.

Ma question s'adresse à Monsieur le Secrétaire du CSE. Dans un tel cas, même si ce n'est pas une information/consultation inscrite à l'ordre du jour, est-ce que l'on ne peut pas faire une mise au vote pour les élus du CSE afin d'avoir une idée de l'avis général des représentants du personnel sur cette question de la vente à bord?

M. Perrin.- Ce n'est pas prévu à l'ordre du jour.

CGT.- J'ai dit que ma question s'adressait au Secrétaire du CSE.

M. Perrin.- En tant que Président du CSE, je me permets d'intervenir.

M. Demaie.- Je veux bien répondre à la CGT.

M. Perrin.- J'interviens d'abord et vous répondrez après si vous le voulez bien.

Ce n'est pas une information/consultation. Après, vous pouvez faire ce que vous voulez, mais je vous rappelle que l'on n'est pas dans une entreprise où est instaurée la cogestion et que l'entreprise garde la main sur un certain nombre de décisions d'organisation, dont celle-ci.

Les élus ont pu s'exprimer largement et il n'est pas prévu, à l'ordre du jour, une information/consultation. Ce n'est pas un sujet de consultation. Donc, il n'y a pas de raison.

CGT.- Les informations/consultations sont des sujets sur lesquels vous

avez obligation de consulter le CSE. Cela ne veut pas dire que cela exclut la liste des sujets sur lesquels les élus du CSE peuvent donner un avis y compris par le biais d'un vote. Aujourd'hui, on est sur une question qui paraît importante pour l'ensemble des représentants du personnel et pour une énorme proportion des salariés. Si le CSE et son Secrétaire décident de procéder à un vote afin de recueillir l'avis des élus, je ne vois pas tellement sous quel prétexte vous pouvez vous y opposer. Évidemment, nous ne sommes pas dans une cogestion. Donc, cela veut dire que la direction de l'entreprise n'aura pas l'obligation de tenir compte de ce vote. Mais, cela ne veut pas dire que l'on ne peut pas y procéder.

M. Perrin.- Même avec une information/consultation où le résultat du vote est négatif, l'entreprise prend acte et cette information/consultation est faite simplement pour prouver, à un moment donné, que l'on a discuté du sujet avec l'organisation, mais on n'est jamais tenu...

Ce n'est pas inscrit à l'ordre du jour aujourd'hui. Donc, il n'y aura pas de consultation sur le sujet, mais il n'est pas impossible que vous souhaitiez mettre une motion, une déclaration, mais ce n'est pas l'objectif.

M. Demaie.- Je vais demander à tous les élus de se prononcer sur le sujet bien que vous y soyez opposé parce que ce sera très important pour faire part de la position aux élus au Sytral. S'il devait arriver quoi que ce soit pour la santé des salariés, au moins, ils auront eu la position des élus du CSE.

Donc, je mets au vote.

Qui est contre la mise en place de la vente à bord?

UNSA.- L'UNSA est contre.

FO.- Pour FO, on serait contre aussi.

M. Demaie.- Il manque la position des élus CFDT et CGT.

CGT.- Pour la CGT, on est contre la vente à bord.

UGICT.- Pour UGICT, également.

CFDT.- Pour la CFDT, on est contre la vente à bord.

UNSA.- Pour l'UNSA, aussi.

M. Demaie.- Je prends note d'un avis unanime des élus contre la mise en place de la vente à bord.

M. Perrin.- C'est un avis négatif exprimé par les organisations syndicales sur le retour de la vente à bord et non sur la vente à bord.

Je rappelle que, dans les bus, nous avons des conducteurs receveurs.

CFDT.- Je suis surpris de ce que j'entends. Vous êtes en train de rétablir la vente à bord alors que j'écoutais les informations ce matin et apparemment un foyer est en train de se déclarer sur Lyon. On a l'impression que le Covid est passé, c'est fini, on recommence comme avant. D'ailleurs, la plupart des gens laissent tomber les gestes barrières. Vous êtes censés nous mettre en garde à longueur journée sur les gestes barrières, le lavage des mains et je pense que les agents de maîtrise et autres ont bien relayé le message parce que, à longueur de journée, on n'entend que cela dans l'entreprise. Certains salariés osent à peine se saluer, se faire la bise, voire plus du tout, car certains se font de petits coucous de loin. Or, vous dites qu'on peut remettre la vente à bord. Soit, c'est fini, on enlève tout et adienne que pourra, soit il y a encore un risque. Pour ce qui est de la CFDT, on pense qu'il y a encore un risque puisque, ce matin, j'ai entendu aux informations qu'un cluster est en train de se déclencher dans une école. Ils ont fermé l'école. S'il y en a à l'école — c'est un peu comme les poux — il y en a chez les parents. Si c'est une école d'une centaine d'élèves, cela veut dire qu'il y a maximum 200 adultes qui sont peut-être contaminés plus la fratrie, les cousins, les cousines, les voisins. L'épidémie n'est pas derrière nous.

Concernant la vente à bord, j'entends bien la menace des conducteurs receveurs, sous-entendu on ne met que le conducteur et on met le coefficient qui va avec. Je pense que c'est ce que vous avez voulu dire Monsieur Perrin. On vous dit simplement que l'on a tellement entendu de choses sur ce Covid et je peux vous rappeler ce que le Colonel des pompiers a dit, c'est-à-dire que ce n'était pas grave, que l'on n'avait pas besoin de masque et qu'il fallait seulement bien se laver les mains. Tous les élus l'ont entendu, on était dans la salle 379. Quand elle va revenir, on va peut-être lui parler de la pluie et du beau temps. Il suffisait peut-être seulement de se laver les mains, mais, peu de temps après, on était tous confinés. Si cela avait suffi comme elle le disait, je pense que l'on n'aurait pas été confinés.

Donc, à un moment, il faut faire du préventif. On pense qu'il est trop tôt pour remettre la vente à bord. Vous pouvez reprocher aux salariés

de se faire la bise ou se serrer la main, mais, c'est vous, en tant qu'employeur, qui aurez mis cela en place.

Donc, pour ce qui est de la CFDT, on pense que c'est prématuré. C'est peut-être à cause de l'intéressement recettes. C'est vrai que le fric passe avant les salariés. Keolis réduit les dépenses au maximum. Je l'ai vu pour la poignée du vasistas, il a fallu attendre neuf mois pour une poignée à 500 balles. Je me doute que, pour les recettes, c'est la même chose. Il faut faire rentrer de l'argent, il n'y a que l'argent qui compte. Si on perd un ou deux salariés au passage, ce n'est pas un problème. Comme on a bien fait redescendre l'absentéisme, s'il remonte un peu, ce n'est pas grave, l'essentiel est de faire rentrer de l'argent et de protéger les profits pour nos actionnaires et que la gestion du réseau ne coûte pas trop cher au Sytral.

On vous dit « Attention, l'épidémie n'est pas derrière ». Je ne fais que répéter ce que l'on entend à la télé. Ne prenez pas des mesures précipitées uniquement parce que vous avez envie de faire rentrer du cash dans l'entreprise.

M. Perrin.- Nous avons entendu le point de vue de la CFDT disant que, pour elle, il était trop tôt pour recommencer la vente à bord.

CFDT.- Ce n'est pas ce que j'ai dit. Je n'ai pas dit que c'était trop tôt. J'ai dit que c'était irresponsable. Je vais employer le mot qu'il faut parce que, à un moment, il faut mettre les mots en face des choses. C'est irresponsable de votre part de remettre en place la vente à bord alors que l'épidémie n'est pas finie et que ce n'est pas derrière nous. De plus, pas plus tard que ce matin, j'ai appris qu'un cluster se déclenche à Lyon. Donc, je vous dis « Attention ». Pour nous, c'est irresponsable aujourd'hui de remettre la vente à bord.

UNSA.- La décision est déjà prise. Je pense que vous ne reviendrez pas dessus, mais j'espère que vous vous assurerez auprès des UT que tous les moyens seront mis en œuvre pour assurer la désinfection afin que les conducteurs aient tous les moyens en gel hydroalcoolique, lingettes, etc. pour que cela se passe dans les bonnes conditions.

CFDT.- Je fais partie d'un groupe qui a vu comment les sociétés de nettoyage intervenaient. Les salariés ont des lunettes, masques, lingettes spécifiques qui ne servent qu'à cela, des produits spécifiques qui ne servent qu'à cela. Quand ils nettoient un bus, ils sont en état de sécurité parce que leur employeur fait en sorte qu'ils ne soient pas en danger. J'entends de plus en plus dans l'entreprise que des véhicules bus ou des véhicules de service ne sont pas désinfectés et que, parfois, les agents dans un souci « professionnel », limite inconscient, se disent « Ce n'est pas grave si cela n'a pas été nettoyé par la société de nettoyage, je vais prendre une lingette et nettoyer moi-même le véhicule ».

Donc, le conducteur ou le TCI ou autre prend sa petite lingette sans protection, va nettoyer le véhicule sans savoir comment on nettoie un véhicule et comment on désinfecte un véhicule parce que c'est un métier. Mme Hippert.- Je ne sais pas sur quoi vous vous basez pour dire cela. En l'occurrence, les bus et les véhicules de service...

CFDT.- Je me base sur la vraie vie.

Ne dites pas « Je ne sais pas sur quoi vous vous basez », car je le sais très bien. Quand ils ont nettoyé les bus, c'était une horreur.

Mme Hippert.- Il n'y a pas de salarié Keolis qui nettoie des bus.

CFDT.- Si. Vous n'êtes pas au courant. Avant dire « Non, vous êtes un menteur... » -Je le prends comme cela- cherchez vos informations, vérifiez vos informations.

Mme Hippert.- Je n'ai pas employé ces propos. Je vous dis que, dans l'organisation, ce n'est pas prévu comme cela. Il y a des sociétés qui sont payées pour nettoyer les bus.

CFDT.- C'est ce que je viens de vous dire. M. Lacroix m'a dit exactement ce que vous êtes en train de me dire. Vous n'avez pas besoin de le répéter. Je suis en train de vous dire que l'entreprise, notamment M. Lacroix, a mis en place des procédures pour faire nettoyer les bus et les véhicules, mais on s'aperçoit que, au fil du temps, c'est parti à vau-l'eau parce que, parfois les bus ne sont pas trop nettoyés et les véhicules non plus. Donc, les salariés, notamment des conducteurs de bus, le font avec une lingette parce qu'ils ne savent pas si les bus ont été nettoyés.

CGT.- Je voulais rajouter, concernant la vente à bord, que, au 1er juillet, il y a 13 clusters sur la région lyonnaise dont seulement deux sont maîtrisés. Je pense qu'il est inadmissible de mettre la santé des salariés en danger avec la vente à bord.



2. Information sur l'avancement du projet T2 Suchet/Montrochet

Mme Pinaudeau.- Je suis là pour vous parler du projet d'extension de la ligne T2 à Montrochet pour lequel les travaux vont démarrer à l'automne.

Comme on le voit sur la droite du schéma, on est au sud de l'Hôtel de Région à la Confluence.

Sur le secteur, ce projet implique une station Montrochet mutualisée entre les lignes T1 et T2, avec ce fameux tiroir de retournement T2 au sud de l'Hôtel de Région. On s'arrête en station et, ensuite, sans voyageurs, le tramway va venir se retourner au niveau du tiroir.

Également, en complément, comme on le voit à gauche du schéma avec les deux traits orange entre les deux voies de tramway, il y aura l'installation d'une communication ferroviaire dite talonnable non renversable, TNR, qui va se situer en avant-gare de la station et qui permet des retournements en cas d'exploitation dégradée, soit dysfonctionnement de la zone de manœuvre, soit de régulation. C'est une communication complémentaire qui sera installée de l'autre côté de la station Montrochet.

L'accès au tiroir sera une zone de manœuvre motorisée. Au nord de la station, vous aurez une TNR non motorisée et, au sud de la station, une zone de manœuvre motorisée.

Page 3, concernant le planning, le déroulé des travaux a été quelque peu bouleversé par la période que l'on vient de subir avec le confinement.

Le début des travaux était initialement planifié dans le courant de l'été. Pour les travaux du tramway, on a déjà des travaux en cours, mais ce sont des travaux de déviation de réseau. On ne parle pas des travaux du tramway à proprement parler. Ce sont des travaux préalables.

Les travaux de tramway à proprement parler vont démarrer au mois de septembre 2020. On aurait dû démarrer courant de l'été, mais les travaux ont pris du retard et sont planifiés de septembre 2020 à janvier 2021. Comme vous le voyez sur le tableau de planning, il y a une accolade sur laquelle j'ai inscrit T1 en deux lignes. Il y a une phase de travaux de sept semaines pendant laquelle l'exploitation de la ligne T1 sera un peu bouleversée. Le détail est dans les pages suivantes et je reviendrai sur cette phase de sept semaines pendant laquelle on fait des travaux vraiment sur les voies de la ligne T1.

Suite à ces travaux, la ligne T1 est remise en service comme aujourd'hui. La ligne T2 est maintenue à Perrache le temps que les travaux se terminent sur le secteur Montrochet. On envisage une mise en service anticipée de la communication TNR début décembre 2020. L'objectif serait de mettre en place cette communication avant la Fête des Lumières si tout se déroule comme prévu.

À la suite de ce rendu d'exploitation sur T1 et la mise en service de la TNR, les travaux vont continuer sur la partie tiroir de retournement qui est vraiment la création du tiroir de retournement T2 sur la rue Montrochet aux mois de décembre et janvier.

Ensuite, des essais sont prévus sur le mois de février pour la nouvelle zone de manœuvre motorisée.

La mise en service de T2 à Montrochet, la mise en exploitation avec voyageurs, serait envisagée à la fin du premier trimestre 2021, courant mars 2021.

Ensuite, sont envisagés des travaux au niveau de la zone de manœuvre de Perrache au niveau du tiroir actuel de retournement de T2 qui ne sera plus utilisé suite à la mise en service de T2 à Montrochet.

Ce tiroir sur Perrache sera supprimé et la zone de manœuvre sous Perrache sera démantelée et remplacée par une communication non motorisée, une communication TNR. Donc, on va simplifier la zone de manœuvre de Perrache. Ce sont des travaux planifiés, pour l'instant, à l'été 2021.

CGT.- Sur Montrochet, ce sera un point de relèvement avec des fréquences de 5 minutes au Nord et 7 minutes au Sud. Avez-vous prévu des toilettes pour les conducteurs ?

Mme Pinaudeau.- Il y a des sanitaires provisoires qui seront installés côté nord à côté du terminus provisoire Nord. Je ne peux pas vous donner l'emplacement exact, car c'est en cours de discussion, mais il y a bien des sanitaires provisoires qui sont prévus au Nord.

Côté Sud, il n'est pas prévu de sanitaires provisoires sachant qu'il y a une salle de pause et des sanitaires à Debourg. La ligne étant assez courte, les horaires seront faits de telle façon que la pause des conducteurs soit prise côté Debourg de manière que l'on puisse utiliser toutes les installations pérennes qui sont là-bas.

CGT.- Les conducteurs qui vont relever côté nord vont faire comment ?

Mme Pinaudeau.- Côté nord, il n'y a que des sanitaires. C'est quelque chose qui a été exporté à l'Exploitation. De la même façon, je ne saurais pas vous répondre sur l'organisation des relèves côté nord.

Je propose de prendre la question pour que l'on puisse vous répondre.

CGT.- Vous pourriez mettre un Algeco par exemple... (Suite inaudible)

Mme Pinaudeau.- Vous aurez un Algeco avec des sanitaires. Par contre, un Algeco pour une salle de relèvement, ce n'est pas prévu. On est sur une durée d'exploitation de sept semaines. Donc, pour l'instant, on a juste prévu des sanitaires.

Je note votre question sur l'organisation des relèves côté Nord et on fera le lien avec l'Exploitation pour savoir comment c'est organisé.

FO.- La relève côté Sud se fera à Montrochet ou à Debourg ?

Mme Pinaudeau.- Je préfère poser la question à l'Exploitation, mais, puisque la salle de pause se situe à Debourg, j' imagine que les relèves se feront plutôt là-bas. Je préfère poser la question complète à l'Exploitation et que l'on vous fasse une réponse a posteriori.

CGT.- Concernant la prolongation du T6, est-ce qu'il y a quelque chose qui, techniquement, empêchera le remplacement de la solution que vous avez adoptée -c'est une connexion qui se fera à Debourg entre la T6 et la portion de T1- qui permettrait de faire supprimer à terme cette portion de trois arrêts ? Si ce n'est pas le cas, qu'est-ce qui, au niveau du Sytral, les a amenés à préférer pour l'instant une solution avec un bout de ligne indépendant très court ?

Mme Pinaudeau.- On parle d'une situation provisoire qui va durer sept semaines. Après les travaux, on repart sur une ligne T1 nominale qui ira jusqu'à Debourg en un seul tenant. Aujourd'hui, il n'y a pas de travaux dans le cadre du projet Montrochet qui sont envisagés au niveau de Debourg.

Mme Pinaudeau.- Concernant l'exploitation provisoire pendant la durée des travaux, les Californiens, les deux communications motorisées de chantier, qui seront installées, seront équipées d'un indicateur de position d'aiguille.

Il y a une photo, sur la droite de la page 5, de l'équipement mis en place durant les travaux du projet T6 au niveau des Essarts. Donc, on va repartir sur un système équivalent ; ce qui permet de donner une indication sur la position d'aiguille au niveau du Californien.



3. Information/Consultation du Comité Social et Économique sur le projet HASTUS

Mme Foras.- Nous proposons de partager avec vous le support d'information en vue de la consultation du CSE sur la phase 2 du projet Hastus qui, pour mémoire, concerne le périmètre Conduite, les responsables d'ordonnancement Conduite. Le CSE avait été informé et consulté sur le périmètre Conduite en janvier dernier.

Dans ce cadre, toute la partie, 1.1 Contexte, 1.2 Objectif du projet, 1.3 Organisation du projet, ainsi que la présentation du logiciel, ont déjà été partagées avec le CSE. Nous proposons donc, s'il n'y a pas d'objection, de partager plutôt la partie projet d'organisation, la page 5 du document.

M. Aussert.- Concernant l'organisation que nous proposons, par rapport à l'ordonnancement conduite, on est vraiment sur la partie conduite. Au-delà du projet du changement d'outil, on a une vraie volonté de travailler un certain nombre de points connexes dont l'organisation et notre façon de travailler et de faire l'ordonnancement dans une unité de production.

L'idée était de travailler sur l'organisation et les process pour d'abord mieux travailler toute la gestion du prévisionnel, pour mieux anticiper les changements, les différents points qui sont notés sur le document page 5.

Concernant les évolutions d'offre, on essaie aujourd'hui de se donner, avec l'ordonnancement, une vision sur 12 mois pour anticiper les changements d'effectifs et les recrutements.

Il s'agit aussi de :

Mieux travailler les plans de formation en les lissant mieux sur les périodes où l'activité est un peu moindre.

Mieux travailler aussi les départs en congés pour ne pas mettre en difficulté notre exploitation.

Mieux travailler l'événementiel, ce qui est vraiment ponctuel comme la Fête des Lumières, la Fête de la Musique ainsi que l'événementiel lié au Stade qui est beaucoup plus récurrent.

Travailler l'alternance entre modes incluant le contrôle pour mieux anticiper et équilibrer le nombre de détachés sur les différents cycles.

Mieux suivre tout ce qui est suivi des habilitations et maintien des compétences, connaissance de lignes. Quand on parle compétences ou habilitations, ce sont aussi les habilitations sur les lignes de tramway qui doivent respecter une certaine réglementation.

Notre ligne de conduite a été de travailler sur ce prévisionnel tout en maintenant une fonction ordonnancement comme aujourd'hui avec des responsables ordonnancement pour la gestion du temps réel dans les unités parce qu'il nous semblait important, notamment pour les relations que les conducteurs ont avec les ordos en unité, de conserver cette fonction ordo vraiment en proximité.

Donc, les grands principes sont de maintenir les fonctions ordonnancement en charge du temps réel, de vraiment travailler sur la partie gestion du prévisionnel avec la mise en place de gestion de responsables ordonnancement prévisionnel et d'apporter un support personnalisé, et professionnaliser, que ce soit autant outil que métier, au niveau des services centraux.

Donc, tout cela aboutit à une certaine évolution de l'organisation, à savoir :

La création d'une fonction de responsable ordonnancement prévisionnel. Recentrer les missions des responsables ordos tels qu'on les connaît aujourd'hui sur la gestion du planning opérationnel en temps réel et jusqu'à J - 10/J - 15.

On a identifié, dans toutes les unités de production :

→ Des référents de production dont le rôle sera d'animer et encadrer les responsables ordo des UT, de contribuer au pilotage des effectifs, de préparer le futur avec son responsable ordo prévisionnel et d'analyser le réalisé pour voir comment s'est déroulé l'exécution du service.

→ La mise en place d'une équipe Hastus d'une personne administrateur fonctionnel dont le rôle sera d'accompagner techniquement les responsables ordo même après la phase de lancement du projet. On sait que l'on aura beaucoup d'accompagnement au moment du lancement et l'idée est de maintenir ce poste pour avoir quelqu'un

de spécialisé qui aidera les ordos à l'utilisation de l'outil demain, mais qui les aidera aussi dans tout ce qui est process ordo et réalisation des missions au quotidien.

→ La mise en place d'un poste appelé superviseur de production dont le rôle sera plus précisément d'analyser la production réalisée, de travailler sur la gestion prévisionnelle des effectifs, de travailler aussi à une meilleure utilisation de nos ressources complémentaires, donc les intérimaires. On sait que, parfois, il y a des productions tendues sur une unité alors que cela va mieux sur une autre. Aujourd'hui, la coordination de tout cela n'est pas idéale. L'idée est vraiment d'avoir quelqu'un qui travaillera là-dessus et qui permettra de mutualiser un peu mieux les ressources d'intérim notamment entre les unités.

Le grand découpage des missions entre le futur responsable ordo prévisionnel et le responsable ordo, comme actuellement, que l'on va considérer plus temps réel, est le suivant.

Le prévisionnel travaillera les étapes amont jusqu'à J-15, les étapes aval une fois que le jour J sera passé, la production sera réalisée, et que l'ordo temps réel aura saisi les différents éléments. Ce poste sera responsable de la clôture et du suivi d'un certain nombre d'éléments.

Cette mission sera confiée à un responsable ordo prévisionnel unique sur les grosses unités, La Soie, Audibert, Vaise et Perrache. Notre idée est de mutualiser cette fonction sur les unités un peu plus petites, Caluire/Alsace, Perrache/Oullins, puis un responsable prévisionnel pour tout le Tramway et un responsable prévisionnel pour tout le Métro.

Vous avez le détail sur la page suivante.

Le responsable ordo, que l'on qualifiera de temps réel, travaillera le planning opérationnel de J-15 à la réalisation le jour J et sera en charge aussi du réalisé parce que, sur une journée d'exploitation, il y a des aléas qui interviennent.

On a mis un petit schéma en dessous qui est assez parlant et qui permet de comprendre l'articulation dans le temps entre les deux fonctions.

Tout cela avec un certain nombre de missions communes entre les deux postes notamment pour assurer la continuité de service. Il est bien évident que, si on a un responsable ordo temps réel absent, le responsable ordo prévisionnel devra être en mesure de prendre la suite et d'assurer la continuité du service ordonnancement.

Mme Foras.- Y a-t-il des questions sur la partie organisation?

CGT.- Où sera basé l'ordo prévisionnel puisque ce sera mutualisé?

Mme Foras.- Les ordos prévisionnels, pour la grande majorité, sont affectés à une unité. Il n'y a en que trois qui seront mutualisés et ils seront bien basés en unité.

Pour le tramway, c'est à UTP.

Pour Alsace et Caluire, ce n'est pas encore décidé. Cela pourrait être un temps partagé comme pour Oullins et Perrache. On peut imaginer deux jours/trois jours pour être au plus proche des équipes. Mais, ce n'est pas décidé précisément.

Mme Foras.- Il arrive qu'il y ait des prêts de conducteurs intérimaires de manière ponctuelle, mais c'est au coup par coup et ce n'est pas très organisé. À ce jour, on n'envisage pas de mutualiser des conducteurs non placés. Cela ne veut pas dire qu'on ne le fera jamais, mais, aujourd'hui, le projet serait de commencer par des intérimaires et avec un raisonnement territoire.

Entre Oullins et Perrache, il y a eu pas mal de prêts d'intérimaires, il y a une logique territoriale. À ce stade, on n'est plutôt que sur les intérim.

UGICT.- En termes d'effectifs parmi le personnel ordonnancement, est-ce qu'il y a une baisse de l'effectif? Quel est l'effectif à ce jour et, avec Hastus, combien en avez-vous prévu?

Mme Foras.- Page 7, vous avez l'effectif conduite présent au 1er juillet 2020 et l'effectif cible que nous n'avons pas daté puisque nous avons précisé dans le document que nous atteindrons cet effectif cible de manière progressive au gré des départs naturels. Nous ne nous sommes pas fixé de date butoir.

Donc, entre l'effectif présent aujourd'hui et l'effectif cible, il y a moins de responsables ordonnancement, mais, en contrepartie, on crée deux postes dans la cellule support dont un poste d'administrateur fonctionnel et un poste de superviseur de production.

UGICT.- Il y a moins d'ordos dans les effectifs ordo purement ordo.

Mme Foras.- Dans les effectifs purement ordo présents en unité, entre le 1er juillet et notre cible, il y a au moins deux responsables ordonnancement. Mais, au global du projet, je me permets de conclure que, entre le 1er juillet et notre cible, on est à iso périmètre puisque l'on crée deux postes en cellule support.

CGT.- Vous avez pris le tableau pour la situation actuelle au 1er juillet, ce qui peut se comprendre, mais au niveau de La Soie, vous avez un effectif de trois alors que l'on vient très récemment de perdre une personne qui est partie en retraite et qui n'a pas été remplacée. Donc, on est passés de quatre à trois récemment. Donc, si on prenait la situation à début juin, on serait à moins trois et non à moins deux.

Mme Foras.- C'est vrai. Par rapport à l'effectif au 1er juin, il y a bien une personne qui est partie en retraite et qui n'est pas remplacée. C'est un départ naturel. Effectivement, au 1er juin, nous étions à 26 ordonnancements. Entre le 1er juin et la cible, cela fait donc moins 3.

CGT.- Même s'il y a réorganisation et un nouveau logiciel, l'un des objectifs est de ne pas remplacer certains départs naturels et, donc, d'avoir une baisse même minime, mais une baisse quand même de l'effectif en ordonnancement.

Mme Foras.- Ce n'est pas un objectif du projet. Mais, avec notre organisation, on fait un choix de créer des postes centralisés. Par rapport au début du projet, il y avait beaucoup d'inquiétudes exprimées de voir disparaître les fonctions ordonnancement en unité et avoir une seule cellule centralisée. Aujourd'hui, on arrive à un projet plus équilibré par rapport à ces inquiétudes parce qu'il n'y a que deux postes en centralisé et moins trois responsables ordonnancement en unité, mais ce n'était pas un objectif visé. En fait, on pense que, avec les performances de l'outil et les choix d'organisation qui vont bien, c'est l'effectif qui est nécessaire.

UNSA.- Dans certaines UT, comme à UTM, il y a des personnes, des secrétaires, sur un demi-poste. Que vont-elles devenir? Seront-elles formées sur le nouveau système Hastus ou vont-elles disparaître?

Mme Foras.- Elle ne va pas disparaître, elle sera formée sur le nouveau système.

UNSA.- Donc, le demi-poste va continuer à évoluer?

Mme Foras.- Ce renfort d'ordonnancement sera toujours présent. Je propose de passer à la cartographie des emplois de la Direction Exploitation.

Ce projet d'évolution d'organisation s'accompagne de la création d'un nouvel emploi de responsable ordonnancement prévisionnel et d'un recentrage des missions du responsable ordonnancement sur la gestion du planning opérationnel en temps réel.

On a joint, au document d'information/consultation, les deux fiches emploi en annexe 1 et en annexe 2.

À l'occasion de ce travail de clarification des rôles, nous en avons profité pour mettre à jour les fiches emploi des techniciens méthodes Bus, Métro et Tramway et chargé de mission Méthodes pour les intégrer à la cartographie des emplois DEX.

Vous avez l'ensemble des éléments en pièces jointes avec la cartographie envisagée pour le 1er août 2020.

Y a-t-il des réactions, des questions sur ce point?

Nous proposons de passer à la partie 4 sur les mesures d'accompagnement.

M. Aussert.- Concernant le plan de formation sur les outils Daily et Dispatch, deux modules ont été mis en place et sont en cours de déploiement puisque les formations ont déjà commencé.

Pour les responsables ordonnancement, temps réel ou prévisionnel, il y a un module de cinq jours avec six participants maximum par session. Sur ces cinq jours, on voit toute la chaîne de production ordonnancement dans le nouvel outil.

Pour les salariés, comme vous l'avez demandé, qui ont une vocation à effectuer du remplacement ou à prendre du relais ponctuellement, le module a été allégé à trois jours toujours avec six participants maximum pour avoir de la réactivité et répondre à un maximum de questions pendant les formations.

En gros, on a allégé le module de toutes les choses qui étaient un peu plus techniques et des manipulations qui n'ont pas lieu de façon quotidienne. Donc, le module de trois jours a vraiment pour objectif d'être opérationnel sur la planification au quotidien.

En ce qui concerne la préparation à la mise en production, dans tous les périmètres, il y a un référent à l'ordo qui a été identifié, qui avait, d'ailleurs dans quasiment toutes les unités, été formé au préalable. Depuis quelques mois maintenant, il y a une phase de reprise de données qui est en cours. Pour illustrer ce qu'est la phase de reprise des données, par exemple, quand il y a un changement d'affectation de roulement sur l'unité qui a été réalisé sur GIRA, il faut le mettre à jour sur Hastus. Quand un conducteur a effectué un doublage de ligne sur une nouvelle ligne, il faut le mettre à jour sur Hastus. S'il a été formé sur un articulé, il faut le mettre sur Hastus, etc. Donc, cette phase est en cours et elle se poursuivra jusqu'au déploiement de l'outil.

UNSA.- Si les personnes refusent de vous donner leur numéro ou leur identifiant, ils pourront quand même accéder par le système interne?

Mme Foras.- C'est une précision importante. Je pense qu'on l'intégrera dans les flyers d'utilisation de l'application que l'on envisage de remettre aux conducteurs.

FO.- Est-ce que vous garanzissez la sécurité des données lorsque l'on donne le numéro de portable sur la connexion?

M. Aussert.- Oui. Aujourd'hui, tout a été fait par la DSI pour sécuriser les données de l'entreprise et les données fournies par les salariés.

Mme Foras.- En cas de perte du mot de passe, le salarié devra contacter le service Allo DSI dont on a rappelé le numéro dans le document et dans le flyer de communication.

CGT.- Dans le cadre de la RGPD, toutes les données personnelles des agents qui seront collectées dans le cadre du projet seront dans les locaux de Keolis Lyon DSI ou portées en extérieur chez un prestataire qui pourrait éventuellement gérer Hastus et notre base de données?

M. Aussert.- La base de données Hastus est dans nos locaux.

M. Perrin.- Nous allons passer à la consultation. À l'appel de votre nom, je vous demanderai de m'indiquer votre vote, pour, contre ou abstention.

(Il est procédé au vote).

Nous avons :

13 abstentions.

7 voix contre.

Je vous remercie.



4. Questions diverses

A) Application et procédure du forfait mobilité durable au sein de l'entreprise

Mme Cheytion.- Le forfait mobilité durable est un dispositif mis en place dans l'optique de favoriser les transports dits à mobilité douce et les employeurs ont la possibilité de prendre en charge les frais de trajet des salariés qui se rendent au travail en utilisant soit le vélo, avec ou sans assistance, soit le covoiturage en tant que conducteur ou passager,

les transports publics de personnes autres que ceux concernés par la prise en charge obligatoire des frais d'abonnements et, également, les autres services de mobilité partagée.

C'est un dispositif qu'il est possible de mettre en place au sein de l'entreprise, mais il doit être mis en place par un accord collectif. Nous n'avons pas, au sein de Keolis, l'intention d'ouvrir une négociation sur ce thème parce que nous avons la mise à disposition d'une carte Técély qui permet aux salariés de l'entreprise d'utiliser les transports en commun. Il y a la prise en charge de 50 % des abonnements SNCF. Tout cela

est cumulable. Mais l'entreprise ne mettra pas en place le forfait mobilité durable.

M. Perrin.- Donc, effectivement, la carte Técély est déjà une réponse importante et large à ce souci de mobilité durable. Aujourd'hui, on n'a pas de sujet d'élargissement de ces éléments. Cela peut faire l'objet, à l'avenir, de discussion, mais, aujourd'hui, ce n'est pas le cas.

CGT.- Pour les salariés qui ne peuvent pas utiliser le réseau de bus en dehors de ses horaires d'ouverture pour se rendre à leur travail et qui doivent prendre leur voiture. Certains achètent des vélos électriques, mais, étant donné la position de l'entreprise, ils ne peuvent pas bénéficier d'une aide supplémentaire.

Il y a pourtant une demande à ce niveau-là de la part des

Mme Cheytion.- J'ai indiqué que tous ces éléments sont cumulables. Vous avez raison. Et, c'est une possibilité pour l'entreprise de le mettre en place ou par négociation ou par mesure unilatérale après présentation au CSE.

CGT.- On a bien pris note de votre position qui dit que vous êtes contre la mise en place du forfait durable dans l'entreprise. Avec la nouvelle politique du Sytral qui va changer et la multiplication des voies réservées aux vélos, je pense que les élus du Sytral seront très attachés à ce sujet et on se rapprochera d'eux pour en discuter avec eux.

B) Modalités et positionnement des salariés confinés à l'étranger et conséquence sur leur rémunération

Mme Cheytion.- En l'état actuel des textes, lorsqu'un salarié est bloqué à l'étranger que ce soit pour absence de moyens de transport,

fermeture des frontières, en lien avec ce qu'il se passe aujourd'hui, il s'agit juridiquement de ce qu'on appelle un cas de force majeure qui va suspendre le contrat de travail du salarié et le salarié, ne travaillant pas, n'est pas indemnisé à ce titre, sauf accord avec l'employeur sur une autre modalité.

Bien évidemment, c'est un peu nouveau pour nous et au niveau des textes. Les textes pourront toutefois être amenés à évoluer. Si c'était le cas, l'entreprise reverrait sa position. Mais, aujourd'hui, on considère que c'est un cas de force majeure qui suspend le contrat de travail.

Les salariés seraient mis en absence autorisée, AA, mais on n'en a plus aujourd'hui.

CGT.- Si j'ai bien compris le texte que vous venez de mentionner au sujet des cas de force majeure, il évoque clairement la possibilité pour l'employeur de prendre des dispositions différentes que la suspension du contrat de travail et la mise en absence autorisée non rémunérée. Cela pourrait quand même être étudié comme piste pour les salariés qui se sont retrouvés dans cette situation étant donné que l'absence de rémunération... je ne sais pas combien de temps la période a duré avant que salarié ait pu rentrer en France... mais les quelques salariés concernés mériteraient peut-être que vous élargissiez un peu les possibilités dans la réflexion que simplement faire ce qu'il y a de plus rentable pour l'entreprise du point de vue des textes, mais qui n'est pas tellement juste du point de vue des salariés qui seraient dans cette situation et qui pourraient se retrouver en très grande précarité de ce fait parce qu'un mois ou deux mois sans rémunération, sans possibilité pour autant de travailler et de s'inscrire à Pôle Emploi durant cette période, cela peut être très compliqué.

M. Perrin.- Tout à fait. Après, tout le monde a eu la possibilité, à un moment, de rentrer.



5. Information/Consultation du Comité Social et Économique sur le roulement SIG Tram

M. Colas.- Concernant l'activité Signalisation Tramway, aujourd'hui, nous sommes 18 agents plus un alternant. Nous avons en charge 31 zones de manœuvre sur le réseau Tramway, sur les six lignes de tramway; ce qui correspond à 28 intersections barrières, l'équivalent des passages à niveau sur la ligne T3 et 224 moteurs d'aiguillage. Nous sommes 19 actuellement. Nous avons été internalisés en 2017 et nous avons fait plus 4 agents depuis quatre ans.

Au niveau géographique, nous sommes basés à la Poudrette, à UMIF, dans les bâtiments UMIF 1 et UMIF 2.

Nous nous sommes agrandis petit à petit depuis 2017 avec aménagement de bureaux et des véhicules.

Nos missions principales à la signalisation Tramway sont de :

Gérer la maintenance préventive et corrective des équipements de signalisation.

Gérer avec le Sytral le plan pluriannuel d'investissement.

Des missions AMO Projets.

Mme Boivin.- On a souhaité modifier les roulements parce que l'adéquation charge/ressources commençait à devenir étiquée. On a refait le point avec les chefs de section, comme Florian Colas, ainsi que l'équipe, où on a fait un travail de co-construction avec les agents pour échanger sur comment optimiser les roulements.

Florian va vous expliquer l'ancien roulement et les inconvénients qu'il présentait.

M. Colas.- On était sur 12 techniciens et 2 animateurs techniques pour le service. L'ancien roulement présentait les difficultés suivantes.

Au niveau des postes d'intervention d'après-midi et du matin, les remplacements étaient très difficiles pour les agents pour les poses de congés ainsi que pour les absences de dernière minute, comme les enfants malades. Donc, on a dû revoir notre roulement avec le nouveau qui serait effectif au 1er septembre et en évitant les postes de

week-end, avec une augmentation des équipes le matin et l'après-midi pour des remplacements facilités pour les équipes d'intervention.

M. Colas.- Nos agents sont obligés de travailler par deux pour leur propre sécurité. Lorsque l'on a une absence, le jour J, l'agent se retrouve seul sans binôme et il est très difficile de trouver un remplaçant et un agent au pied levé pour accompagner son collègue.

CGT.- J'ai une question qui émane des équipes. Vous parliez des véhicules. Il y a un souci parce qu'il manquait des véhicules d'astreinte. Avez-vous eu des remontées à ce sujet ?

M. Colas.- Tout à fait. Un véhicule arrive fin juillet. Avec le Covid, il y a eu un mois de retard de la part de Renault. Le deuxième arrivera en septembre. Avec le Covid, Renault a pris du retard, mais on aura tout pour septembre.

CGT.- Concernant les roulements, avant, les astreintes étaient positionnées en journée. Aujourd'hui, les astreintes sont positionnées sur le matin et l'après-midi.

M. Colas.- Les astreintes ne peuvent pas être positionnées pour des matins. Ce n'est pas possible.

CGT.- Si l'agent intervient dans la nuit, cela se passe comment ?

M. Colas.- En semaine, les agents d'astreinte n'interviendront pas de nuit puisqu'une équipe de nuit est présente avec six personnes de nuit. Donc, l'astreinte en semaine est pour couvrir le créneau 20 heures 30/22 heures uniquement.

M. Colas.- Pour les postes du matin, les horaires ne sont pas changés par rapport aux autres roulements. Pour le poste du matin, c'est 5 h 30 / 13 h. Pour le poste d'après-midi, c'est 13 heures/20h30. Pour le poste de nuit, c'est 22 h / 5 h 30.

Seuls les animateurs restent en poste de journée puisqu'ils ont besoin de voir les équipes du matin et d'après-midi comme le reste de l'encadrement à la Signalisation Tramway.

CGT.- Vous avez parlé d'une équipe de 18 agents plus 1 alternant et 4 recrutements en quatre ans. Ce sont des recrutements qui ont déjà été faits et vous avez l'effectif aujourd'hui ou c'est un projet d'effectifs?

M. Colas.- En 2020, on a 18 agents et 1 alternant.

CGT.- Cela ne répond pas tout à fait à ma question. Comment se sont répartis ces quatre recrutements au cours des quatre dernières années?

Par ailleurs, là, on a 18 agents et 1 alternant et un roulement qui concerne 12 agents et 2 animateurs.

Comment cela s'articule?

M. Colas.- Dans le roulement que j'ai présenté, je n'ai présenté que les animateurs et les techniciens. À côté, on a deux supports techniques, un expert et moi-même, le responsable d'équipe, plus l'alternant; ce qui fait 19.

Pour ne pas surcharger les plannings et le document, on n'a zoomé que sur les techniciens et les animateurs.

M. Perrin.- Y a-t-il d'autres questions?

CGT.- Concernant les horaires que vous avez indiqués, c'est 5h30/13 heures pour le matin et 13 heures/20h30 pour l'équipe d'après-midi puis 22 heures/5h30 pour l'équipe de nuit. À l'occasion de cette modification de roulement, pourquoi n'avez-vous pas opté pour un vrai 3x8 en laissant délibérément un trou dans la raquette d'une heure et demie sans intervention? C'était pour éviter de créer un 3x8 comme dans un PC Métro ou un PC Sécurité pour éviter de payer des compensations? Quel était l'objectif au-delà de pallier les absences?

M. Colas.- En travaillant avec les agents, on s'est rendu compte que

c'était gérable sans modifier les plages horaires, sans modifier les temps des postes. Donc, on n'est pas partis sur un 3x8 comme au PC.

M. Colas.- Comme indiqué à la fin du document, on propose un retour d'expérience à six mois et à un an sur ce nouveau roulement.

En effet, on a bien coconstruit ce planning et les agents ont aussi amené leurs problématiques, leurs idées, notamment sur les changements de postes vis-à-vis de la fatigue et la volonté de ne pas faire de poste le week-end.

Donc, on sera vigilants là-dessus, notamment sur l'absentéisme. On proposait de faire un point à six mois et à un an sur ce nouveau roulement. De toute façon, ce point sera remonter à mes responsables, mais il sera surtout fait en équipe, mes agents et moi-même.

CGT.- On s'est rapprochés de certains salariés, certains camarades se sont rapprochés d'eux pour avoir des explications. Là, au vu de ce qui nous est dit sur le sujet, on n'a pas besoin qu'on nous tire la manche pour savoir ce que l'on va voter.

On pose des questions qui sont légitimes pour savoir où cela en est. S'il y avait un réel 3x8, ce serait différent. Aujourd'hui, on a les explications que l'on voulait et on votera en conséquence.

M. Perrin.- Cela me convient parfaitement.

Donc, je vous propose de passer au vote concernant ce changement de roulement à la SIG Tramway.

(Il est procédé au vote).

M. Perrin.- Nous avons :

13 voix contre.

9 abstentions.

Je vous remercie.



6. Marche de l'entreprise

A) Trafic-Recettes

M. Marguier.- Bonjour à tous.

Je vous présente l'évolution du trafic et les recettes du mois de mai. Le mois a été marqué par la fin du confinement le 11 mai. C'est un mois très particulier à commenter parce que, globalement, nous sommes à moins 28 millions de voyages par rapport à 2019. Au niveau kilométrique, cela fait moins 68 % de fréquentation par rapport à l'an dernier. En kilomètres, cela fait moins 17 %.

L'écart important entre les kilomètres et les voyages s'expliquent par le fait que l'on a progressivement remis en place le réseau pour arriver à une offre à 100 % du nominal prévu budgétairement sur le réseau à fin mai. Or, la fréquentation n'a pas repris aussi vite que l'offre mise en place, mais cela s'explique puisqu'il y avait les mesures de distanciation et on savait très bien que l'on n'aurait pas transporté le même nombre de personnes.

Depuis le 11 mai, on a une reprise progressive du trafic sur l'ensemble des lignes. Chaque semaine, on avait des paliers d'augmentation de la fréquentation sur le réseau avec une reprise qui s'est faite de façon plus marquée sur le réseau de surface. C'est le réseau qui a repris le plus rapidement de la fréquentation. On avait des enquêtes qui montraient que les clients étaient assez craintifs et avaient pas mal de peurs vis-à-vis du mode Métro. Donc, le métro a repris plus lentement, mais on a constaté une accélération à partir de la mi-mai du mode Métro qui a progressé très fortement depuis fin mai et début juin, pour, durant les 15 premiers jours de juin, reprendre sa place de premier mode de transport sur le réseau. Le métro était passé largement en dessous du réseau de surface, mais, depuis mi-juin, il reprend sa place. Cela se joue à rien avec le réseau de surface, car cela dépend des jours, mais les deux modes sont côte à côte. C'est intéressant parce qu'on avait de fortes craintes sur le métro, sur la peur des gens à utiliser le métro. Au mois d'avril avant le déconfinement, une enquête montrait que 50 % des gens interrogés jugeaient le métro très risqué. À la fin du confinement, les offres assez importantes mises en place

ont permis de rassurer les clients. Les dispositifs d'accompagnement, de signalétique, pour gérer les flux, le port du masque, le gel, les opérations terrain ont permis de rassurer les clients. On a refait une enquête début juin sur les perceptions des clients par rapport au risque vis-à-vis du réseau. Globalement le risque fort a été divisé par trois sur tous les modes.

Donc, c'est une bonne nouvelle. Les clients se sentent rassurés sur notre réseau. Mais, il ne faut pas se mentir, car on va perdre des clients. Pour beaucoup de clients, il y a encore un fort risque d'être contaminé sur le réseau. Des clients disent clairement « J'ai peur d'être contaminé sur le réseau et je ne ferai pas le choix de TCL ».

Toutes les lignes ont bien repris. Il n'y a pas de lignes qui ne reprennent pas moins vite que les autres.

Globalement à mi-juin, on avait récupéré environ 65 % du trafic de l'an dernier. La semaine dernière, semaine comparable à l'an dernier, on était à 70 % du trafic de l'an dernier. Ce sera difficile de tenir cette comparaison parce que, l'an dernier, il y avait eu la Coupe du Monde de foot à Lyon début juillet qui avait généré beaucoup de trafic. Donc, on va se retrouver dans des comparaisons un peu biaisées.

À fin juin, on avait récupéré environ 70 % du trafic et, à fin mai, on était autour de 50 %.

Au niveau du trafic journalier, on avait un trafic l'an dernier à 1695000 voyages/jour. Le jour moyen de mai est à 550000 sachant que c'est une moyenne.

À mi-juin, on a dépassé le million de voyages autour du 20 juin et c'est plutôt bien. Mais, cela ne représente que 70 % du trafic.

Sur le samedi et le dimanche, on s'aperçoit que les baisses de trafic sont moins fortes qu'en semaine. Il semble que l'on ait perdu plus de trafic sur la semaine que le samedi et le dimanche. Notre clientèle revient davantage le samedi et le dimanche. Il faudra le suivre à la rentrée de septembre quand le réseau reprendra plus normalement.

Sur les recettes, je vais seulement commenter le niveau de recettes du mois de mai. L'an dernier, on a fait 20540000 € de recettes. Cette année, on a fait 6650000 €; d'où un gap de 14 millions de perte de

recettes par rapport à l'an dernier avec une perte de recettes assez forte sur les abonnements. Beaucoup de personnes n'ont plus besoin de leur abonnement parce qu'elles n'ont plus besoin de se déplacer. On a interrogé des clients sur le motif travail et il y a 10 % des clients interrogés qui n'ont plus à se déplacer parce qu'ils n'ont plus de travail. Ce sera un vrai sujet pour nous parce que le marché de la mobilité va se restreindre du fait que certaines personnes ont moins besoin de se déplacer.

Donc, sur les abonnements comme sur les tickets, il y a eu une forte baisse.

Pour se rassurer quand même, on a eu les éléments du mois de juin sur les recettes et c'est moins grave que prévu. On le verra le mois prochain, mais, sur les recettes du mois de juin, on avait fait 21 millions l'année dernière et on est à 14 millions de recettes. Donc, on perd encore des recettes de façon importante au mois de juin, mais de façon un peu moins conséquente.

Voilà la situation du réseau à fin mai.

B) Situation financière : Frais de personnel et effectifs

M. Quesseveur.- Bonjour à tous.

Il y avait deux questions le mois dernier pour lesquelles on n'avait pas la réponse. On a eu les éléments et je vous propose d'y répondre. C'étaient deux questions sur des incohérences entre les éléments que l'on avait transmis dans la BDES et les éléments que l'on vous présentait la fois dernière concernant la dette fiscale.

Concernant les dettes financières, on n'avait rien rempli dans la BDES alors que, dans la dette fiscale que l'on vous a présentée, il apparaissait 200000. Or, ce ne sont pas vraiment des dettes financières au sens de la BDES. Ce sont des chèques de caution que les entreprises nous donnent lorsqu'elles font des travaux sur le réseau, notamment quand elles viennent chercher les clés des différents locaux sur lesquels elles vont intervenir et on leur rend à la fin des travaux. Donc, dans la

liasse fiscale, cela apparaît dans les dettes financières, mais cela n'en est pas vraiment parce que ce ne sont pas des emprunts qu'on leur fait, ce sont juste des chèques de caution, donc sans impact.

Le deuxième élément concerne les capitaux propres où il y avait un écart de 20000 €. C'est un problème d'implémentation dans la BDES sur les années 2017 à 2019.

On l'a corrigé.

.....pour réaliser l'offre prévue à partir de septembre qui sera encore en augmentation par rapport à la période précédente.

Vous avez le détail des chiffres. Entre 2018 et 2019, cela représente une augmentation de 38 ETP.

Entre 2019 et fin mai 2020, on est à plus 66.

On a une augmentation régulière des effectifs d'une amenée sur l'autre, mais on est toujours en dessous de nos prévisions budgétaires. Ce sont les éléments que vous voyez sur le graphe suivant. En vert, c'est le budget et, en rouge, c'est le réalisé, en moyenne à fin mai.

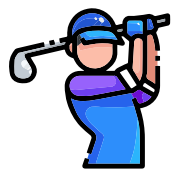
Quand on regarde la totalité, on voit que l'on est en écart de 57 ETP par rapport au budget 2020. L'écart se réduit un peu par rapport aux années précédentes, mais il reste toujours conséquent. Il y a plusieurs effets. Il y a des recrutements qui ont été un peu stoppés pendant la période du Covid parce que l'offre n'a pas augmenté autant que prévu. On a malgré tout toujours une cible très ambitieuse lorsqu'on fait les budgets en termes de recrutement et on n'arrive pas toujours à recruter en temps et en heure autant que prévu dans les budgets.

Le dernier tableau illustre cela. On a réalisé 634 recrutements en 2019 alors que l'augmentation des effectifs n'était que de 38 ETP. Cela montre un peu l'effort qu'il faut faire pour augmenter les effectifs, sachant que, lorsque l'on fait 634 recrutements, généralement, cela veut dire que l'on a reçu trois fois plus de candidats et on a examiné 15 fois plus de CV. Donc, on a examiné 8000 CV cette année, on a réalisé 1500 entretiens d'embauche pour recruter 630 personnes et, à la fin, avoir une augmentation des effectifs de seulement 38.

C'est juste pour illustrer pourquoi, parfois, on est un peu en dessous de la cible budgétaire parce que ce n'est pas facile de recruter un tel volume sur une année.

Les activités

SECTION	CONTACT	Tél.
BALL-TRAP	M. JUBAN	06 08 83 22 20
BASKET	M. YAZID	06 51 89 65 28
CYCLO	M. ROUX	06 06 77 34 59
DERIVOILE	M. MSILI	06 28 14 51 65
FOOTBALL	M. BAHI	06 25 95 69 65
GOLF	M. DIAZ	06 72 95 99 01
MONTAGNE	M. IMANSOUREN	06 10 19 27 93
NATATION	M. STARCK F	06 95 50 65 20
	Mme MONTESINOS	06 69 66 84 81
PECHE	M. DELEAZ	06 09 10 55 35
	Mme JOUVE	06 72 80 11 14
PLONGEE	M. GARCIA	07 68 67 50 85
PETANQUE	M. VENA	06 89 95 35 72
TIR	M. DI MASCIO	06 51 32 00 61
TRIAL	M. STARCK L	06 67 50 18 95
RUNNING	Mme MONTESINOS	06 69 66 84 81



Section GOLF

Le Golf, pour certains c'est du sport pour d'autres un simple loisir.

En tout cas lorsque l'on commence à jouer au golf, on devient vite accro !! Accro à la petite balle blanche, accro aux grands espaces, à la beauté des parcours, accros au calme ambiant.

Pratiquer le golf c'est d'abord un moyen de s'oxygéner, de parcourir en moyenne 6 à 8 km dans la nature, de se vider la tête le week-end après une rude semaine de boulot, ou simplement d'occuper le temps lorsque l'on est en vacances ou à la retraite.

Les agents Keolis ont la chance d'avoir au CSE « Trollsports » avec une section golf, qui permet de pratiquer ce jeu à un coût très raisonnable.

Deux parcours s'offre à vous, le Golf de Mionnay au milieu des étangs, le Golf du Verger au milieu des vergers comme son nom l'indique.

L'un situé plus au nord dans le département de l'Ain, l'autre au sud à Saint Symphorien D'Ozon.

La section a aussi à disposition des séries de clubs de golf pour débuter sans avoir à investir dans l'achat de matériel.



SI L'ENVIE VOUS PREND
DE DÉCOUVRIR CE SPORT
MAGNIFIQUE,
PRENEZ CONTACT
AU TEL 06 72 95 99 01

Pour tous ces adhérents
l'assemblée générale se déroulera
le 4 décembre 2020
Salle Multi-activités Alsace



Trollsports Natation

Venez nombreux !

Les séances de nage libre et d'aquagym
sont tous les vendredis de 17 heures à 18 heures à la piscine de Garibaldi



POUR TOUS RENSEIGNEMENTS :

S. MONTESINOS ☎ Tél. : 04 69 66 84 81 (Poudrette)
F. STARCK ☎ Tél. : 06 95 50 65 20



Section plongée

Zoom sur les sites de plongée à proximité de Lyon

Bien qu'un entraînement en piscine soit nécessaire, nous sommes limités par une profondeur de 3 mètres maximum pour pratiquer les exercices liés à la plongée en bouteille.

Pour s'immerger plus profondément, nous avons la chance d'avoir à proximité de Lyon le centre aquatique Les Vagues et le centre de plongée de Chamagnieu Plongée.

Encadrées par des professionnels du milieu, les plongées se déroulent en toute sécurité, et ce, même pour la lutte contre la propagation du Covid-19. Tout a été mis en place pour respecter les gestes barrières, avec le respect de la distanciation sociale, le port du masque, la mise à disposition de gel hydro alcoolique ou encore la désinfection systématique du matériel de plongée.

Le centre aquatique Les Vagues

Situé à Meyzieu à environ 30 minutes du dépôt d'Alsace, il est composé d'une fosse de 6 mètres et d'une fosse de 20 mètres de profondeur et nous permet d'évoluer dans une eau à 28 °C, ce qui est très agréable.

Les débutants auront leurs premières sensations de plongée dans cet environnement, ils auront la possibilité de commencer à s'habituer à la profondeur tout en pratiquant les exercices réalisables en piscine. C'est aussi dans les fosses qu'il est temps d'apprendre à descendre et remonter en toute sécurité, à gérer sa stabilité pour pouvoir garder une profondeur fixe. Les deuxièmes années, peuvent s'entraîner avec des exercices plus techniques à l'aide de leurs ordinateurs de plongée pour réaliser des remontées de 20 mètres en se stabilisant à 3 mètres tout en contrôlant leurs vitesses de remontée. Quand aux plus expérimentés, c'est aussi l'occasion de maintenir un rythme de plongée en période hivernal mais bien évidemment de partager leur expérience aux plus novices.

Le centre de plongée de Chamagnieu Plongée

Situé sans surprise à Chamagnieu, aussi à environ 30 minutes du dépôt d'Alsace, le site dispose d'un plan d'eau en plein air aménagé de 2,5 hectares pour une profondeur variant jusqu'à 18 mètres.

Nous pouvons évoluer dans un milieu naturel, à partir des beaux jours, où la vie est au rendez-vous avec par exemple des perches, gardons et carpes. Des éléments ajoutés

par l'équipe du centre sont à découvrir pour s'entraîner à l'orientation où la visibilité n'est pas aussi bonne qu'en fosse.

Pour valider les niveaux de plongée ou les formations complémentaires, certaines épreuves se font obligatoirement en milieu naturel, c'est dans ce cadre que nous pouvons nous rendre à Chamagnieu, en plus des sorties en mer, et mettre en pratique les compétences acquises durant l'année.

Généralement nous prévoyons une plongée le matin et une l'après-midi avec pique-nique au déjeuner, c'est aussi un moment de convivialité que nous partageons dans un très joli cadre.

Nous vous souhaitons d'avoir passé de très bonnes vacances d'été et espérons de tout cœur vous accueillir lors de la prochaine rentrée pour renforcer les rangs ou même simplement pour réaliser un baptême de plongée.

Liens utiles :

<https://trollsports-plongee.lyon.fr/>

<http://www.les-vagues.com/>

<http://www.chamagnieuplongee.com>



Sortie trollsport plongée 24 et 25 octobre 2020 à Niolon



En cette période morose de pandémie et de couvre-feu, ce week-end fût un moment de convivialité et de plaisir bienvenu pour le moral. Nous n'avons toutefois pas oublié les contraintes sanitaires. Départ de Lyon le vendredi à 17h précises afin d'arriver sur place avant le couvre-feu. Port

du masque obligatoire dans le véhicule et bien sûr dans le centre de plongée et sur le bateau lors des déplacements vers les sites de plongée. Retour sur Lyon dimanche soir vers 19h30 afin que chacun puisse rentrer avant 21h.

Nous sommes 8 pour ce week-end : Véro et Brahim qui préparent le niveau 2, Julien qui prépare le niveau 1, Xavier, Maxence, Yves, José et moi-même qui doit être formé nitrox.

Le centre de plongée de Niolon géré par l'UCPA, situé dans une calanque en face de Marseille, est dans un ancien fort militaire. Les hébergements se font par chambres de 3 situées sur le flan de la colline. Ce centre accueille régulièrement des formations et passages d'examens pour nos encadrants moniteurs fédéraux et initiateurs. Conçu pour accueillir un nombre de plongeurs très conséquent, tout est pensé et organisé pour : vestiaires spacieux avec casiers individuels, espaces pour s'équiper très bien pensés, séchoirs pour équipement extérieurs et intérieurs (chauffés), bouteilles attribuées pour le week-end et rangées par club, etc. Et bien sûr encadrement qualifié, compétent et accueillant.

Le samedi se présente bien avec du soleil et une température agréable malgré le vent du nord. 2 sorties sont prévues avec départ et retour en zodiac vers des sites proches du centre. Des exercices lors des plongées sont prévus pour compléter ou valider les formations des plongeurs concernés et encadrés par Yves, José et Xavier.

Le soir convivialité avec un apéritif en extérieur avant un bon

repas préparé sur place en mode self-service.

Dimanche matin le vent est orienté est, ciel nuageux et mer agitée. Le déplacement en zodiac jusqu'au site de plongée est beaucoup moins agréable, et le retour secoue vraiment, la mer ayant forcé entre temps. La plongée se déroule bien malgré cela, il est toutefois préférable d'être au fond que sur le bateau.

La plongée du dimanche après midi se fera avec départ du ponton, le déplacement en bateau étant trop risqué. Le ressac, même au fond, permet d'appréhender pour certains des conditions de plongée différentes de celles rencontrées habituellement.

Ce week-end est celui des oublis pour notre président, qui non



content de laisser son phare à la maison à également oublié son breuvage préféré pour l'apéritif. Heureusement il avait précisé dans le mail d'organisation de penser à ce moment convivial, donc nous avons pu le secourir ! Ouf !

Je tiens pour ma part à remercier la section pour la formation nitrox et Yves pour le temps qu'il m'a consacré pour la théorie et la mise en pratique. Ceci me permettra de plonger en limitant les risques suite aux restrictions qui me sont imposées pour raison de santé. Et merci également à tous les dirigeants et encadrants bénévoles qui ne comptent pas leur temps.

Nous avons tous une pensée pour Brahim qui a appris le décès de son père durant ce week-end.

J'allais oublier, une eau à 19° pour une fin octobre, que demander de plus ! Bernard, plongeur et retraité.

C'est avec la plus grande tristesse que nous vous informons du décès de monsieur Bernard Thiollière président de la section Art et Culture de Keolis Lyon. Monsieur Thiollière a été conducteur à UTO (Oullins). Il était en retraite depuis août 2020. Il est décédé à la suite d'un AVC.

Les élus du CSE présentent leurs condoléances à la famille et s'associent à leur douleur.

Le CSE KEOLIS Lyon



CHÈQUES CESU 2021

Vous commandez 300 € de CESU :

15 chèques de 20 €

(Les chèques ne seront ni repris ni échangés une fois la commande effectuée)

Vous payez 200 €

BON DE COMMANDE CI-DESSOUS :

Celui-ci doit être dûment rempli et complété auquel cas nous ne validerons pas votre commande.

A RENVoyer AU CSE AU PLUS TARD LE 1ER FÉVRIER 2021

ACCOMPAGNÉ D'UN CHÈQUE DE 200 € (DATÉ JOUR DU DÉPÔT DU DOSSIER)



A l'ordre de : CSE KEOLIS LYON

Ou bien en Carte Bancaire ou espèces directement au CSE

Les chèquiers seront disponibles au CSE en Mars

BON DE COMMANDE CESU 2021

Nom

Prénom

Adresse

Matricule

UT

Tél.

Mail



MERCI DE VÉRIFIER QUE VOTRE BON DE COMMANDE EST COMPLET !

A RENVoyer AU CSE AU PLUS TARD LE 1er février 2021

N'oubliez pas de joindre votre chèque à votre commande