

COMITE D'ENTREPRISE TRANSPOLE

Procès verbal de la Réunion du 17 Juin 2008

Présents.

DIRECTION: BAUJARD

TITULAIRES: TRINEL - BELZ – FONTAINE - MICHAUX - DUQUENOY – MORIN - GHILAIN – BOITTELLE - POTRICH - NACER.

SUPPLEANTS: GRZEGORZEWSKI – LEGIER - SELINGUE - TRUWANT – HUMEZ - CARETTE – JUNCKER - DEREUMAUX .

**REPRESENTANTS
SYNDICAUX :** CGT BOUVE – CFDT PLATTEAU - CFTC SCHOUTETEN .

Absents, excusés.

TITULAIRES: TRAPANI -DECOTTIGNIES – FARHI – TUSZINSKI.

SUPPLEANTS: DE MEYER - MATHIS - LELEU – OUESLATI - PASTYN

**REPRESENTANTS
SYNDICAUX :** CGC MULLEM – FO PATIN – SUD LEVEL.

• Intervention de M. Lanco.

M. Lanco vient à la rencontre des élus pour se présenter. Il arrive de Lens et succède à M. Mazeaud, parti à Rennes. Il constate qu'il y a peu de femmes au C.E. et souligne que la féminisation de l'entreprise est souhaitable. M. Lanco est dans les transports publics depuis 30 ans. Entré à la CGIT en 1978, il a conduit les autobus durant deux mois au dépôt Faidherbe, expérience intéressante. Puis il est passé au mouvement avant de partir au marketing, puis à St Etienne en 1985 avant un retour dans le Pas de Calais, SNCF de 2000 à 2003.. M. Lanco se déclare attaché au respect de l'autre dans ce qu'il est. Tous les personnels sont conviés à jouer un rôle essentiel dans l'entreprise. Il se souvient, en 1985, qu'il existait une rivalité Métro surface. Tout le monde doit concourir au bon fonctionnement. Il tient aussi au respect de l'autre dans ce qu'il dit : respect des opinions. Enfin il fait siens tous les grands projets : le devenir de l'entreprise est collectif et doit permettre la progression du service public de transport.

M. Juncker : dans le respect, y a-t-il y compris celui des droits et accords ?

M. Lanco : tout à fait.

M. Boittelle : il y a pourtant une expérience d'interprétation des accords existants par les nouveaux venus au sein de la direction.

M. Lanco : nous sommes pour une évolution globale vers le mieux. Le résultat des NAO signée à l'unanimité démontre que l'entreprise va bien. Il reste cependant des chantiers.

M. Trinel : le dialogue ne peut se limiter à des déclarations de bonnes intentions. Il vaut mieux juger sur les actes que sur les paroles. Renseignements pris auprès des interlocuteurs précédents de M. Lanco, il reste à voir si il y a cohérence entre les propos et

les réalisations.. Dans le contrat en cours de négociation il est souhaitable d'insérer un volet social dont le but est d'apporter un mieux social au sein de Transpole, quel que soit le repreneur. Nous sommes préoccupés par une amélioration de notre sort, pas par la personne qui sera en charge de l'exploitation.

M. Bouve : le dépôt Faidherbe connaît un blocage du dialogue. Le responsable, M. Freggi, rendant la communication impossible; est – il envisageable d'obtenir une médiation de la nouvelle direction et des moyens supplémentaires pour travailler sur le dossier bloqué des horaires et roulements, à titre exceptionnel ?

M. Lanco : pas de commentaires sur le problème relationnel. Même si il y a des difficultés sur la fourniture des éléments nécessaires à la validation des horaires et roulements, la concertation reste indispensable.

M. Boittelle : une réunion des partenaires en dehors du C.E. est à faire pour faire avancer le sujet.

M. Potrich constate une absence de réponse.

M. Lanco : je ne peux avoir réponse à tout.

• **Adoption P.V.**

M. Juncker souhaite que soit ajouté sur le point coefficients dans les différents pc qu'est privilégiée la qualification du Pcm par rapport à la compétence dans la gestion des aléas directs et du stress engendré des Pc surface.

Sur le traitement des interruptions . A la question de M. Juncker : M. Baujard avez – vous modifié les pratiques de l'entreprise sur ce point ? La réponse de M. Baujard : oui, effectivement.

M. Boittelle demande que soit précisé son intervention : le temps de travail est escroqué... en cas d'arrêt maladie.

Ces corrections étant portées, le pv est adopté.

• **Compte rendu conseil d'administration M. Jean-luc GRZEGORZEWSKI.**

Le compte rendu est communiqué aux membres du Comité d'Entreprise. Compte-tenu de la confidentialité des informations délivrées en séance, il ne sera pas publié.

- **Info. Rapport d'activités du service santé au travail (2007).Mme Huyghe.**

Le rapport d'activités a déjà été présenté en CHSCT .

La planification des visites médicales peut être bisannuelle, sauf en cas d'exposition à certains risques. Il y a une très bonne collaboration entre le service santé et les différentes unités. Cependant l'importance de la visite n'est pas toujours comprise. Certaines vacances sont annulées pour cause de compensation de l'absentéisme ou de formation.... Ou les rendez – vous ne sont pas respectés par le personnel, ce qui est pénalisant pour le service.

En matière d'examens complémentaires, il est effectué chaque jour un contrôle aléatoire en vue du dépistage de drogue.

M. Duquenoy : ce contrôle est-il obligatoire ?

Mme Huyghe: non, l'agrément du salarié est requis. Aucun refus n'a été constaté. Les postes de sécurité uniquement sont visés, car c'est un facteur déterminant dans l'aptitude. Il faut aussi repérer les consommateurs pour les informer des risques

M. Trinel : les prélèvements humains sont soumis à l'autorisation de la personne concernée.

Mme Huyghe : la responsabilité du médecin du travail est engagée en cas de problème avéré lié à la drogue.

M. Morin évoque le problème de l'amiante.

Mme Huyghe : le dossier amiante connaît un suivi régulier.

M. Juncker : la démarche est aléatoire ; pourquoi ne pas interroger systématiquement tous les personnels ?

Mme Huyghe : l'alerte est concentrée sur les personnels exposés à des produits à risques.

M. Boittelle : et l'exposition passive, sur le réseau par exemple ?

Mme Huyghe : il n'y a de dépistage de ce type possible.

M. Boittelle : par contre d'autres dépistages, concernant l'alcoolémie, par exemple, se développent de manière inadmissible et à l'initiative des managers qui peuvent, par ce moyen détourné, investiguer sur les causes d'arrêts maladie.

M. Trinel : concernant l'amiante, l'enquête a été mal faite, la suspicion récente révélée n'est pas confirmée.

Mme Huyghe : une fibre d'amiante a été décelée à la mûrisserie. Le taux d'exposition est négligeable et non susceptible de suites.

M. Duquénoy : Est on au risque zéro ?

Mme Huyghe : non et des mesures d'isolement et d'interdiction de l'espace exposé sont prises.

M. Baujard : le problème est à l'étude; doit on confiner ou enlever la fibre ? des mesures d'air effectuées révèlent un taux bien inférieur aux limites imposées par la législation. Nous sommes à la recherche de solutions respectueuses des lois et des salariés.

Sur le point gestion des fins de carrière, Mme Huyghe indique que la population la plus touchée par ce type de problème est celle des conducteurs ; les sollicitations sont fréquentes pour un aménagement de poste ou un changement d'affectation. L'entreprise aménage certains postes pour les fins de carrière. Les inaptitudes sont gérées en collaboration avec les différents services. Des commissions de reclassement ont lieu lorsqu'un salarié est déclaré définitivement inapte, et ce depuis deux ans.

Le temps consacré aux activités médicales et administratives rend impossible le respect du temps réservé aux actions sur le milieu du travail. La périodicité des visites médicales tous les 2 ans excepté pour les plus de 50 ans a dégagé du temps. Les infirmières seront appelées à développer les entretiens médico professionnels, axés sur la personne et son lien avec son travail pour trouver des solutions concrètes aux problèmes. Les fiches d'entreprises sont en voie de finalisation.

Actions sur le bruit : mise en place d'arceaux (bouchons d'oreilles) au tw, suite aux relevés effectués en cabine. De même à l'imprimerie où une exposition au bruit avait été révélée lors du fonctionnement des imprimantes offset.

Le CHSCT : information sur le risque amiante ; suivi des agents agressés ; communication sur les troubles musculo squelettique et les protections auditives.

Analyse accidents du travail : diffusion à toutes les directions des grilles d'analyses accident du travail toutes causes hors agression . Leur utilisation est très inégale. L'impact est cependant positif car il y a plus d'actions de préventions. Il manque cependant un préventeur dans l'entreprise. M. Baujard indique que cela fait partie de la réflexion en cours en vue d'un pilotage des démarches de sécurité.

Le projet prévention des consommations à risque a porté en 2007 sur le thème de l'alcool. Une formation " alcool dans l'entreprise des repères pour agir " a concerné un premier groupe de managers. Il est regrettable que cette formation n'ait pas été étendue à l'ensemble des managers. Enfin il faut noter que le toxique en cause n'est plus simplement l'alcool. Il y a des fumeurs de cannabis dans l'entreprise.

M. Trinel : pourquoi y a t'il un écart 49 visites de reprises pour 65 arrêts pour accident du travail ou agression?

Mme Huyghe : il n'y a pas de visite pour les arrêts AT inférieurs à 8 jours.

M. Trinel : une agression sans arrêt de travail est aussi un problème à traiter.

Mme Huyghe : en cas de sollicitation, l'agression est suivie d'un entretien. Les chocs psychologiques sont considérés.

M. Trinel : quel est le cadre des 51 visites occasionnelles ?

Mme Huyghe : en cas de mutation. Par exemple un ACI postulant ISC. Ou une demande particulière émanant du référant qui décèle un problème.

M. Trinel : le nombre d'inaptés définitifs (25) est différent du chiffre repris dans le bilan social. L'assistance du salarié par une personne de son choix est souhaitable lors de la cellule de reclassement. De même, il faudrait mettre en place une analyse accidents et agressions ; également modifier les procédures pour éviter les accidents du travail et agressions.

M. Juncker, M.Boitelle: l'effectif Kéolis est – il traité, et combien d'intervenants extérieurs sont – ils considérés ?

Mme Huyghe : hors Kéolis peu d'intervenants extérieurs sont vus, s'agissant pour la plupart de CDD ou intérimaires qui passent une visite médicale en externe. Cependant ils sont informés en cas de risque spécifique. Les salariés mis à disposition de l'entreprise pour une durée longue sont visités par leur propre employeur.

M. Boitelle : les visites pour Kéolis sont elles facturés ?

M. Baujard : réponse différée, à venir.

M. Dereumaux : dans le suivi de l'inaptitude, quel coefficient est retenu dans la proposition de reclassement.

Mme Huyghe : quelques décotes sont possibles, mais une couverture peut intervenir, sous certaines conditions, avec l'Ipriac par exemple.

M. Morin : quelles sont les règles applicables en cas de maladie professionnelle ?

Mme Huyghe : elles sont identiques à celles relevant de l'accident de travail.

- Info et consultation sur le système de reconnaissance à la Dcse. M. Ozanne

Les métiers du contrôle sont très dépendants de la qualité des relations avec la clientèle et de la qualité des relations entre agents. Dans le cadre du projet Relation de service Transpole, qui concerne de près la DCSE, notre efficacité dépend étroitement de notre capacité à recouvrer les PV dressés, en développant ainsi le volet dissuasif du PV. Un des constats réalisés est une grande différence dans les résultats obtenus, selon l'agent, selon l'équipe. Ce constat se retrouve dans la mise en oeuvre des règles du jeu collectives.

L'enjeu : développer les bonnes pratiques individuelles et collectives pour diminuer durablement le taux de fraude.

L'objectif: reconnaître les actions positives mises en oeuvre par les AVP et les RICS pour répondre aux enjeux de la DCSE.

Population concernée: les équipes de terrain (RICS, RZ, AVP et agents du recouvrement)

Base de départ: résultats du budget 2007

Le budget consacré à ce projet ne pourra être augmenté qu'en cas de taux de fraude inférieur à l'objectif fixé par le SMT.

Période: du 1 juillet au 30 juin.

Principe de fonctionnement: à partir d'un " budget" de 100 points par agent, instituer un système de décote et de bonus qui déterminera le résultat final, apprécié à l'année (1 point = 1 euro).

Ce montant sera de 150 points pour les RZ, 200 pour les RICS et de 300 pour les CdS.

Seront bénéficiaires les agents ayant travaillé au moins 150 jours dans l'année.

Tout agent ayant obtenu le maximum de points pendant 2 années en suivant obtiendra une bonification de 20 %. La bonification sera de 40 % si l'agent a obtenu le maximum de points pendant trois années de suite. La bonification reste plafonnée à 40 %.

Le résultat sera attribué au salarié sous forme de chèque cadeaux remis par son référent en main propre.

Tout cas individuel sera soumis par le référent au Comité DcsE.

Modalités de calcul

Critères	Décote	Bonus	Situation éliminatoire	Qui décompte ?	Modalités de calcul	Commentaires
TOUS SECTEURS						
Présentéisme	5 pts par jour d'arrêt	30 pts si aucune absence	Au 3 ième arrêt	Cellule organisation	Base GIRA sur nbre de jours devant être travaillés	Hors AT, maternité pilotage mensuel résultats annuels
Ponctualité	10 pts par retard		Au 3 ième retard	COP / RICS / CPCS à la prise de service		Saisie GIRA de manière claire
Tenue (sauf recouvrement)	10 pts par écart constaté		Au 3 ième écart	COP / RICS / CPCS à la prise de service		Rapport effectué
Courrier client	40 pour le 1 er événement (courrier avéré sur pb de comportement).		A partir du 3 ième courrier	Référent + validation par le CU / CDS	Analyse courrier reçu	
Comportement : disponibilité, convivialité esprit		30 pts en cas d'engagement dans GT,	Non respect de la hiérarchie	Appréciation annuelle par référent	Rapports de la hiérarchie, entretien	Appréciation sur faits concrets,

d'équipe	30 points	missions volontaires...	notifié ou sanction		annuel ou sanction	précis et écrits
CONTROLE INTERVENTION						
Taux de PIF		5 pts par % > objectif (15 % mode lourds, 7 % équipes légères)		Tableaux espace recouvrement	Analyse par référent d'après logiciel fraude	Plafond à 25 % pour modes lourds et 15 % équipes légères
PV exploitables	5 pts par % de pv inexploitables	20 pts si taux de pv inexploitables < 5%	20 % de pv classés sans suite	Tableaux espace recouvrement	Idem	PV inexploitable = NPAI+ vice de forme + annulée terrain
RICS						
Entretien annuel		10 pts si tous les EIA bien tenus : préconisation formation, plan d'action	1 entretien non tenu ou refus de formation	Référent + validation par le CU / CDS	Analyse du support de l'EIA	S'applique à partir de la formation du RICS
Production	5 pts par % d'absentéisme en + de la moyenne UCI	20 pts si taux absentéisme = 0	Si taux absentéisme > 10 %	Relevé GIRA	Les Cop	Doit être cohérent avec objectifs fixés en début d'année
GESTION TERRITOIRES						
Contrôle des prestations	5 pts par rapport non réalisé sans justification	30 pts si toutes interventions scolaires réalisées avec un bon niveau de qualité		Appréciation par chef de secteur	Evaluation annuelle Pilotage mensuel	Info fournies par la BD UGT
Qualité relation de service	5 pts par non conformité décelée	30 pts si non conformité = 0		Appréciation par le CU à partir des contrôles de prestation	Evaluation annuelle Pilotage mensuel	
ESPACE RECOUVREMENT						
PV recouverts	5 pts par tranche de 3000€ en dessous de la moyenne plancher :- 10 000 €	10 pts par tranche de 5000€ au dessus de la moyenne plafond: 15 000 €		TB de l'espace recouvrement	Validation par responsable hiérarchique	Base de calcul= recettes pv / nbre d'agents aux guichets

•Débat

M. Ghilain relève que ce point ne peut être valablement abordé en C.E. car le pv du CHSCT au cours duquel ce sujet a été abordé, n'est pas encore adopté.

M. Baujard : la consultation du C.E. est licite, même si le pv du chsct n'est pas validé.

M. Boittelle, M. Trinel, M. Duquenoy expriment le refus du système de reconnaissance.

Cette position a déjà été exprimée avec force via une pétition au sein du service concrétisant le rejet d'un salaire au mérite fondé sur des critères subjectifs et aléatoires.

M. Boittelle relève la contradiction d'un système de reconnaissance individuel appliqué dans un travail de groupe.

Selon M. Baujard les équipes bougent et il ne peut y avoir reconnaissance de groupe.

M. Boittelle : la distinction entre présentisme et absentéisme est une notion qui crée des critères discriminatoires.

M. Baujard : vérification faite, il n'y a pas de discrimination. Une absence pour raison valable est indemnisée. Les salariés absents sont correctement traités dans l'entreprise. Sont valorisés les gens plus présents.

M. Morin : le débat est inutile, l'opinion des élus est connue. Personne n'était d'accord et on l'a déjà dit.

M. Boittelle : il était bien prévu que le système de reconnaissance introduit chez les conducteurs ne serait pas être étendu. Il y a trahison des engagements pris.

M. Baujard : la présentation de départ n'excluait pas les catégories de personnel au contact. La reconnaissance permet d'atténuer les effets d'une évolution de carrière réduite.

M. Trinel : le taux de pv inexploitable retenu comme critère est un exemple type du caractère aléatoire retenu dans ce système, car il oblige à une vérification d'identité, ce qui est un facteur de risque.

L'avis du Comité d'entreprise est recueilli sur la mise en place du nouveau système de reconnaissance à la Dcse.

Avis favorables : 0 Abstentions : 0 Avis défavorables : 14

• Info et consultation sur : PROJET D'ACCORD RELATIF à L'INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL

Résumé du projet.

ARTICLE 1er: MODALITÉ DE CALCUL DU COMPLÉMENT DE SALAIRE

En cas d'arrêt de travail, les règles relatives à l'indemnisation des salariés non cadre ou assimilés (tels que définis à l'article 37 de la Convention Collective Nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs) seront celles prévues à l'article 38 de la Convention Collective des réseaux de transports publics urbains de voyageurs.

Cependant, les parties conviennent que le maintien de la rémunération s'effectuera en tenant compte des majorations liées au roulement et aux conditions de travail, perçues au cours des 12 derniers mois.

Le maintien de la rémunération s'effectue à partir du calcul des indemnités journalières de Sécurité Sociale avant précompte des contributions sociales et impositions de toutes natures, les indemnités ou prestations mises à la charge du salarié par la loi.

ARTICLE 2: CARENCE

Il est institué une période de carence n'ouvrant pas droit au versement du complément de salaire versés par l'entreprise dans les cas suivants .

- du 1^{er} au 3^{ème} arrêt Pas de carence
- 4^{ème} et 5^{ème} arrêt 1 jour de carence
- 6^{ème} arrêt 2 jours de carence
- À compter du 7^{ème} arrêt 3 jours de carence

La valeur d'un jour de carence est de 7,60 heures.

Ces arrêts sont appréciés sur 12 mois calendaires à compter du 1^{er} arrêt.

Il est précisé que la prolongation de l'arrêt est assimilé à l'arrêt initial.

Pour le personnel atteint d'une Affection de Longue durée (ALD), reconnue par la Sécurité sociale, il n'y aura pas de carence.

ARTICLE 3: CONTRÔLE DES *ABSENCES POUR* MALADIE

Conformément à l'article 39 de la Convention Collective Nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs, les parties conviennent du fait que les absences pour maladie ou accident d'origine non professionnelle peuvent donner lieu à des contrôles médicaux diligents par l'entreprise.

Des contrôles administratifs et médicaux sont réalisés par un organisme de contrôle externe (médecins habilités). Ces contrôles portent sur la réalité de l'incapacité temporaire de travail du salarié ainsi que sur le respect ou non des prescriptions ou du régime de l'autorisation de sortie.

Lorsqu'un de ces contrôles fait apparaître que les prescriptions ou le régime de l'autorisation de sortie ne sont pas respectés ou, uniquement dans le cas d'un contrôle médical, que la réalité de l'incapacité temporaire de travail du salarié n'est pas confirmée, l'indemnisation peut être partiellement ou totalement supprimée par décision du directeur du réseau, après avis d'une commission paritaire.

Cette commission paritaire sera composée de 3 membres élus du Comité d'entreprise, qui seront élus par cette instance à chacun de ses renouvellements, ainsi que de 3 représentants de l'employeur.

PRESTATIONS - RÉGIME PRÉVOYANCE

DECES – CAPITAUX ET INDEMNITES		OPTION A	OPTION B
Décès, invalidité absolue et définitive 3 ième catégorie Assuré sans enfant à charge Majoration par enfant à charge		CAPITAL 100% SALAIRE BRUT ANNUEL 30% SALAIRE BRUT ANNUEL	RENTE EDUCATION
Rente éducation Jusqu'au 11 ième anniversaire De 11 à 18 ans De 18 à 26 ans si études supérieures			5 % SALAIRE BRUT ANNUEL 10 % SALAIRE BRUT ANNUEL 15 % SALAIRE BRUT ANNUEL
Décès ou IAD accidentel		Capital supplémentaire : 100 % capital décès	Capital supplémentaire : 100 % capital décès
Décès simultané ou postérieur du conjoint			
INCAPACITE – INVALIDITE			
Incapacité temporaire de travail			
Franchise		En relais des dispositions de maintien de salaire de la convention collective	
Prestation		90 % salaire net -- sécurité sociale	
Prestation si agression		plus 10 %	

Franchise pour salarié de moins 1 an ancienneté	90 jours d'arrêt de travail continu		
Invalidité permanente de travail			
Rente 1 ère catégorie	40 % salaire net – sécurité sociale et IPR AC		
Rente 2 ème catégorie	90 % salaire net – sécurité sociale et IPR AC		
Rente 3 ième catégorie	90 % salaire net – sécurité sociale et IPR AC		
Prestation si agression	PLUS	10 %	
Capital partagé entre les enfants à charge			
Frais d'obsèques			
Salarié, conjoint et enfant à charge.		100 % PMSS	100 % PMSS

LES COTISATIONS REGIME PREVOYANCE EN % DE LA REMUNERATION BRUTE.

CATEGORIE PROFESSIONNELLE	PART	PART	TOTAL
	SALARIALE	PATRONALE	
OUVRIER	0 , 884 %	0,156 %	1,04 %
EMPLOYE	0 , 884 %	0,156 %	1,04 %
AGENT	0 , 884 %	0,156 %	1,04 %
T.A.M.	0 , 884 %	0,156 %	1,04 %

PROJET D'ACCORD SUR LE REGIME FRAIS DE SANTE ET PREVOYANCE.

TRANSPOLE et les organisations syndicales ont aujourd'hui la volonté, d'une part, d'harmoniser la couverture Frais de Santé de l'ensemble du personnel, et, d'autre part, de mettre en place un régime de Prévoyance supplémentaire en complément des dispositions conventionnelles pour le personnel de statut ouvrier, employé, agent, agent de maîtrise et technicien.

En conséquence, il a été décidé que désormais

- l'ensemble des salariés de la société TRANSPOLE bénéficiera, à compter du 1 janvier 2009, d'un régime Frais de Santé harmonisé,
- l'ensemble des salariés non cadres et assimilés de la société TRANSPOLE bénéficiera, à compter du 1 janvier 2009, de la mise en place d'un régime de prévoyance supplémentaire en complément des dispositions conventionnelles.

Il est précisé que les salariés cadres et assimilés bénéficient déjà par ailleurs d'un régime de prévoyance supplémentaire à caractère obligatoire.

L'objectif de ces travaux a été, après information-consultation du comité d'entreprise et du groupe de travail Frais de Santé et Prévoyance

- de rechercher le meilleur rapport garantie/coût possible, tout en assurant un bon équilibre à long terme des régimes de Prévoyance et Frais de Santé:
- d'harmoniser le statut des salariés de l'entreprise en matière de remboursement des Frais de Santé, afin de les faire bénéficier de garanties similaires
- de mettre en place pour les populations non cadres et assimilés un régime de Prévoyance en complément des obligations conventionnelles
- de déduire, dans certaines limites, et sous certaines conditions, de l'assiette de l'impôt sur le revenu les cotisations afférentes à un régime de Prévoyance et Frais de Santé collectif et obligatoire,
- de rechercher le meilleur rapport garantie/coût possible, tout en assurant un bon équilibre à long terme des régimes de Prévoyance et Frais de Santé:

- d'harmoniser le statut des salariés de l'entreprise en matière de remboursement des Frais de Santé, afin de les faire bénéficier de garanties similaires
- de mettre en place pour les populations non cadres et assimilés un régime de Prévoyance en complément des obligations conventionnelles
- de déduire, dans certaines limites, et sous certaines conditions, de l'assiette de l'impôt sur le revenu les cotisations afférentes à un régime de Prévoyance et Frais de Santé collectif et obligatoire,

PRESTATIONS - RÉGIME FRAIS DE SANTÉ

ACTES PRESTATIONS EN COMPLEMENT DE LA SS FRAIS ET HONORAIRES MEDICAUX	
Consultation généraliste 80 % de la base de remboursement Consultation spécialiste 150 % de la base de remboursement	
FRAIS MEDICAUX COURANTS	
Auxiliaires médicaux	80 % de la base de remboursement
Radiographie	80 % de la base de remboursement
Analyses / Laboratoires	80 % de la base de remboursement
Prothèses auditives	335 % de la base de remboursement
Actes de spécialités (petite chirurgie)	80 % de la base de remboursement
Orthopédie et autres prothèses	335 % de la base de remboursement
Ostéopathes	20€/ séance - Max 4 fois par an
Frais pharmaceutiques	Ticket modérateur
OPTIQUE	
MONTURE Verres, lentilles acceptées	5,5 % du PMSS (1 fois / an / bénéficiaire) 1ère alternative: Si cotisation à 3,45 % Verres (ou lentilles) unifocaux jusqu'à 150€ Verres (ou lentilles) multifocaux jusqu'à 300€ Verres (ou lentilles) autres catégories (en dehors +8 et -8) : jusqu'à 400€
MONTURE Verres et lentilles acceptées	5,5 % du PMSS (1 fois / an / bénéficiaire) Ou 2' alternative Si cotisation à 3,60 % 400€ par verre (ou lentilles) (1 fois / an / bénéficiaire)
Lentilles refusées	5,5 % du PMSS
Chirurgie de la myopie de l'oeil	400€/ oeil (Pas de remboursement optique pendant 3 ans)
DENTAIRE	
Prothèses remboursables	335 % de la base de remboursement
Orthodontie remboursée par la SS à 100 %	200 % de la base de remboursement
Soins dentaires (conventionnés)	80 % de la base de remboursement
HOSPITALISATION	
Hospitalisation médicale/chirurgicale	400 % de la base de remboursement
Forfait hospitalier	Frais réels
Chambre particulière y compris maternité	Frais réels limités à 3 % PMSS
Lit d'accompagnant (enfant de - 12 ans)	Frais réels limités à 5 % PMSS

Frais de transport en ambulance Ticket modérateur
ALLOCATIONS
 Naissance (x 2 si gémellaire) 7 % du PMSS
 Cures (acceptées par la SS) 35 % de la base de remboursement

Les cotisations régimes frais de santé base optique variante 2

Catégorie professionnelle	Part salariale		Part patronale		Total	
Ouvrier	1,833	%	1,617	%	3,45	%
Employé	1,960	%	1,490	%	3,45	%
Agent	1,901	%	1,549	%	3,45	%
Technicien/Agent de Maîtrise	2,143	%	1,307	%	3,45	%
Cadre	2,933	%	0,517	%	3,45	%

Les cotisations régimes frais de santé base optique cahier des charges initial.

Catégorie professionnelle	Part salariale		Part patronale		Total	
Ouvrier	1,983	%	1,617	%	3,60	%
Employé	2,110	%	1,490	%	3,60	%
Agent	2,051	%	1,549	%	3,60	%
Technicien/Agent de Maîtrise	2,293	%	1,307	%	3,60	%
Cadre	3,083	%	0,517	%	3,60	%

Les deux projets d'accord sont soumis à signature. En cas d'évolution ultérieure des cotisations, la proportionnalité salarié employeur sera respectée. Une dérogation d'affiliation au régime santé est possible si le salarié justifie d'être assuré par son conjoint bénéficiant d'un régime obligatoire et familial. La commission de suivi comprendra deux représentants par organisation syndicale signataire. En cas de non signature des 2 projets au 30/09/2008 : maintien de Prévanor (prestations non modifiées) et de la Mucem qui devient obligatoire pour tous les salariés concernés et pas de mise en place d'une prévoyance supplémentaire pour les ouvriers, agents et etam

Débat.

M. Baujard précise : l'article 3 de l'accord incapacité de travail temporaire (relatif aux contrôles médicaux), qui fait débat, est supprimé. Il est envisageable de constituer un fonds de réserve spécial pour améliorer les garanties, en particulier pour l'optique. D&O interrogé sur ce point relève qu'un fonds social d'entreprise ou de mutuelle fonctionne par commissions mensuelles. Sont susceptibles d'examen les coûts non répétitifs et exceptionnels, ce qui exclut l'optique. Un fonds peut cependant exister, sur la base de 0,02 % du plafond de la sécurité sociale, soit environ 15 000 € à gérer par une commission de suivi administratif. Ce montant équivaut à 6 € par an et par salarié (=0,50 € par mois). Ce point serait à porter en complément du cahier des charges initial.

Concernant l'optique des variantes sont possibles par segmentation selon les prescriptions. Il n'y aurait plus de forfait mais la création d'un plafond de remboursement par catégories de verres dans la limite de 300 €, ce qui représente 90 % des cas existants actuellement. Pour le dépassement, il est proposé de mettre en place un fonds complémentaire propre à Transpole.

La partie prévoyance introduit un maintien de la rémunération à 90 % du net sans limitation de durée pour une affection de longue durée, ce qui est plus que les I.J. actuelles garanties.

La garantie CCN (art . 39) est de 3 à 6 mois/ L'accord prévoit un relais par une rente financée par le dispositif de prévoyance.

Les nouvelles garanties en option. Versement du capital s'il n'y a pas de charges de famille. Versement d'une rente en cas d'héritiers en cours d'éducation. Le capital est actuellement de 2773 €

La prestation rente équivaut à 90 % du net plus un versement Complémentaire de l'Ipriac en cas d'invalidité. Une possible extension de du régime Ipriac est à mettre à l'ordre du jour, car actuellement elle s'applique uniquement aux roulants de plus de 50 ans.

La partie prévoyance concerne plus le salarié que l'employeur. La répartition 85 / 15 est admise par l'URSSAF.

Le projet d'accord modifié (après suppression de l'article 3) avec la possibilité de créer un fonds supplémentaire de garantie sera soumis à l'approbation des organisations syndicales. A signaler que l'URSSAF est favorable à l'option d'un seul cotisant par couple pour les garanties frais de santé.

M. Juncker : comment concrétiser ce choix ?

M. Baujard : une communication des informations de tous les personnels concernés est indispensable. Il faudra aussi une formation d'interlocuteurs relais pour faire connaître le message et répondre aux questions.

M. Juncker : il sera nécessaire d'anticiper et recueillir les situations de famille de chacun .

M. Grzegorzewski : la rente en cas d'inaptitude définitive est – elle garantie jusque la retraite, même en cas d'ancienneté réduite ?

M. Baujard : Il y a d'abord obligation de reclassement. S'il n'y a pas de reclassement possible intervient la rupture du contrat. Les accords existants garantissent le maintien du coefficient selon des critères bien définis. En dehors de ces critères l'emploi de reclassement peut être inférieur en coefficient.

Mme Fontaine : Un choix du salarié sur la garantie capital Décès est – il possible ?

M. Baujard : non, il s'agit d'une garantie collective et pour tous, non découpable.

M. Grzegorzewski : il faut informer les retraités existants et futurs de leur adhésion possible à D &O.

Mme Fontaine souligne la nécessité de communiquer tous les documents requis lors de l'embauche, vu l'obligation d'adhésion par contrat.

Pour M. Trinel le débat n'est pas clos. Exemples : choix entre 3,60 % et 3,45 %, décompte des arrêts de travail sur l'année calendaire, rejet des non signataires en commission de suivi, affectation des réserves Mucem.

M. Baujard : les problèmes concernant la Mucem ne sont pas de notre compétence. Il est souhaitable que la commission de suivi soit confié aux seuls signataires.

M. Trinel : au stade actuel, les travaux ne sont pas finis et nous n'avons pas d'avis définitif.

M. Boittelle partage cette opinion et souhaite en savoir plus sur la formation qui sera dispensée à l'encadrement pour l'information des salariés.

M. Baujard : les interlocuteurs devront être mis en capacité de répondre aux interrogations.

L'avis du Comité d'entreprise est recueilli sur la mise en place du nouveau système de couverture santé et prévoyance au travers des deux accords en cours de négociation.

Avis favorables : 9 Abstentions : 5 Avis défavorables : 0.

• **Info : enregistrements des caméras embarquées dans les articulés.**

Il est procédé à une projection des images réalisées par les caméras embarquées ainsi que la communication de la déclaration à la CNIL.

Des réponses sont en attente pour un certain nombre de questions. Elles seront communiquées et les conditions d'utilisation des enregistrements débattues en C.E.

M. Trinel : la conservation des enregistrements durant dix jours est largement supérieure à la durée initialement prévue. Pourquoi ? Comment est régi le droit d'accès et par qui ?

M. Baujard : la procédure reste à définir.

M. Boittelle exprime sa suspicion sur la garantie de restriction en ce qui concerne l'accès aux enregistrements. Ayant été lui même enregistré il a déposé plainte et réclamé la visualisation de l'enregistrement réalisé. Il a pu constater à cette occasion que l'accès aux images n'est pas restreint et pas du tout verrouillé.

M. Baujard : info à vérifier.

- **Info : opération le ticket à 1 €.**

A l'initiative de l'autorité organisatrice le 17 septembre 2008 connaîtra une opération à caractère publicitaire destinée à la promotion du transport public. Cette action instaure les pass à 1 €.

La Dac communiquera par voie d'affichage début septembre. Ce jour là les conducteurs ne doivent pas vendre les titres ordinaires et les pass soirées. En amont il y aura distribution des souches tickets à 1 €uro et récupération de la recette en fin de service via une carte spécifique. Le lendemain pour les services de nuit.