

# COMITE D'ENTREPRISE TRANSPOLE

## Procès verbal de la réunion du 18.10. 2011. 9h salle C

Présents.

- DIRECTION :** Valérie Hodin. Laurence Bracaval.
- TITULAIRES:** Sébastien Farina - Jacques Mullem – Pierre-Luc Leriche – Jacquelyne Adam – Jacques Michaux - .André Duquenoy – Jean Marc Morin – Pierre Boonaert – Sylvain Ghilain – Carlos De Gouveia Jean Claude Dereumaux – Manddy Leroy.
- SUPPLEANTS:** Thierry Legier – Bruno Selingue – Philippe Decottignies – Christophe Bertouille - Bernard Truwant - Didier Carette – Robert Faure – Marjorie Pannier – Ruddy Juncker – Fathi Ben Hafsia – Scipione Potrich.
- REPRESENTANTS .**
- SYNDICAUX :** Cgt Mohamed Farhi – Cgc Philippe Quenon– Fo Angelo Savoca - Sud Christophe Pattin .

Absents, excusés.

Titulaire: - Jean Luc Grzegorzewski – Francis Boittelle – Mohamed Nacer .  
Suppléants - Jean Claude Dapvril - Antonio Trapani – Xavier Level – Régis Vasseur.  
Représentants Syndicaux:

### • Adoption P.V. du 20. 09.2011.

Mme Hodin recueille les remarques ou observations sur le PV du 20.09.11 . Pas de remarque ni observation. Le P.V. de est mis aux voix: 7 favorables, 2 abstentions. Le P.V. est adopté.

### • Vote sur l'opportunité du recours à un cabinet d'expert pour analyse de la situation de l'entreprise en 2011. Le cas échéant, choix du cabinet.

Cette consultation tient en une question sur l'opportunité du recours à un cabinet d'expertise pour analyse de la situation de l'entreprise en 2011.

Sur l'opportunité d'une expertise le vote organisé recueille 11 voix favorables.

Concernant le choix du cabinet, M. Michaux propose le cabinet Secafi et constate qu'il n'y a pas de proposition alternative parmi les participants à la réunion. Le vote organisé recueille 9 voix favorables, 2 abstentions.

M. Michaux prend acte du résultat de cette consultation. Le cabinet Secafi est mandaté.

Mme Hodin remet en séance les informations complémentaires réclamées en septembre lors de l'exposé Secafi .

• **Information consultation relative au plan de formation. Mme Taverne.**

Les éléments du plan de formation 2010 présentés en commission de formation ont été transmis aux membres du C.E.

Le taux de réalisation du plan 2010 est de 83 %.

Les tableaux communiqués détaillent la formation par direction, par type de stage et par sexe.

M. Decottignies demande le détail concernant le Pc sûreté.

Mme Taverne. Ces données sont dans le bilan Dcse.

M. Decottignies souhaite une information différenciée et isolée sur la formation au Pcs. Les données sont noyées dans les éléments concernant la Dcse.

Mme Taverne : Il est possible d'obtenir les chiffres auprès du chargé de formation , M. Lesaffre.

M. Légier : les formations continues sont -elles intégrées ?

Mme Taverne. Réponse différée, à vérifier car le renseignement n'est pas identifié dans les documents.

La synthèse

| Nbre De participants<br>F 517<br>H 2458 | Nbre D'heures | Coûts        |           |         |
|---|---------------|--------------|-----------|---------|
|   |               | Pédagogiques | Salariaux | Annexes |
| 2975                                    | 69 219        | 1 082 436    | 1 179 537 | 141 111 |

La consultation sur les points suivants après communication des tableaux et précisions éventuelles :

- Avancement du plan 2011.
- Bilan 2010 sur les DIF, bilan de compétences, VAE, congé enseignement.
- Conditions de mise en œuvre des contrats, des périodes de professionnalisation, du droit à DIF.
- Information consultation relative à la déclaration relative à la participation des employeurs à la formation professionnelle.

Recueille 8 voix favorables et 6 abstentions.

- La consultation sur la réalisation du plan 2010 recueille 9 voix favorables et 5 abstentions ..

- **Information sur le visionnage des images de vidéosurveillance. M. Guessad**

M. Guessad : L'exploitation des images de vidéosurveillance est réglementée et soumise à une déclaration CNIL et préfectorale. Les éléments de cette exploitation sont listés et en conformité avec les exigences de la CNIL. Le réseau comprend 2800 caméras embarquées et 1200 fixes. Ce dispositif est issu des mesures prises dans le cadre du contrat local de sécurité. L'exploitation de la vidéo est limitée aux incidents d'exploitation : incidents agents, incidents voyageurs, incidents matériels, en respect des termes restrictifs d'usage en vertu de la déclaration CNIL. Aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée sur la base de l'utilisation exclusive de la vidéo. Le personnel habilité à exploiter la vidéo est répertorié et listé. Cette liste est déclarée en Préfecture.

M. Morin. La question porte sur l'utilisation de la vidéo pour requalification d'un accident de travail suite à agression en accident de travail classique. Ces circonstances spécifiques ne sont pas conformes aux exigences de la CNIL et doivent faire l'objet d'une consultation du Comité d'entreprise.

M. Guessad : cette procédure n'est pas possible à chaque occasion.

M. Morin : il s'agit pourtant d'une obligation légale.

M. Guessad. La vidéo exploitée sur les agressions a pour objet une analyse permettant de constituer les éléments permettant la compréhension et le déroulement des faits. Conformément à l'article 434-4 du code pénal, sont réprimées les fausses déclarations. Il est de notre responsabilité de ne pas causer de préjudice à un tiers .

M. Morin. La vérité est qu'il y a volonté de limiter les conséquences pécuniaires pour l'entreprise au détriment du salarié agressé. Les analyses manquent d'objectivité.

M. Farhi. Cette pratique a pour conséquence la double sanction. On ajoute à l'atteinte physique et psychologique la perte de salaire.

M. Guessad. En cas d'agression tout est mis en œuvre pour la prise en charge du salarié. L'analyse vise à éviter que cela ne se reproduise; souvent il faut regretter un droit d'interpellation qui est utilisé de manière erronée voire préjudiciable (exemple: courir derrière quelqu'un).

M. Morin. les exemples sont différents selon les cas traités et il n'y a pas d'équité garantie pour tous. C'est l'expression d'un pouvoir discrétionnaire non contrôlable, loin des limites fixées par la CNIL et qui illustre que les intérêts économiques de l'entreprise sont plus forts que le respect de l'intégrité physique des personnels. A la requalification de l'agression s'ajoute une sanction pécuniaire par la déduction de la csg et crds. La prise en compte de l'opinion du client agresseur est disproportionnée.

- **Information consultation sur l'embauche d'un nouveau médecin du travail.**

La Direction souhaite informer les membres du Comité d'entreprise du recrutement d'un médecin du travail de manière définitive. Le médecin du travail ainsi recruté exercera ses fonctions dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à compter du 1 octobre 2011. Du 1er octobre 2011 au 31 décembre 2011, le médecin travaillera à temps partiel à raison d'une journée par semaine (le mardi) puis à compter du 1 er janvier 2012, le temps de travail sera porté à 3.5 jours par semaine selon la répartition suivante - lundi matin - en journée les mardi, mercredi et jeudi.

Le Docteur CHEMIN est titulaire d'un diplôme d'état de Docteur en médecine, d'un certificat et d'un diplôme d'études spécialisées en médecine du travail. Les membres du Comité d'entreprise présents titulaires et/ou suppléants remplaçant un membre titulaire absent sont consultés sur le recrutement du Docteur CHEMIN en qualité de médecin du travail à Transpole dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à temps partiel.

Résultat de la consultation : 7 voix favorables, 3 défavorables, 4 abstentions.

• **Information sur le déménagement du siège social. M. Bauwens.**

M. Bauwens fait au Comité d'entreprise un rappel des informations déjà exposées en CHSCT concernant le déménagement à Château rouge du siège social. Les futurs locaux de Transpole : 5500 m<sup>2</sup> répartis sur quatre bâtiments (276 à 282 avenue de la marne à Marcq en Baroeul). Accès direct par le Tw arrêt la Cerisaie. Un espace arboré, 14 000 m<sup>2</sup> partagés par 50 locataires, une cafétéria publique et un parking réservé. A ce jour 3500 m<sup>2</sup> sont disponibles pour Transpole.

Répartition des étages.

Bâtiment 276 : Rdc Accueil ventes – salle de réunion – service courrier – SG Juridique. Etage 1 DMT Sûreté- Dqdd. Etage 2 Dac. Etage 3 DG Achats – SG Compta. Etage 6 Drh – Paie. Bâtiment 278 : Etage 1 Syndicats. Bâtiment 280 : Rdc C.e. Etage 1 Dsi. Etage 6 Sst – Crc. Bâtiment 282 : Rdc Dcse. Etage 1 Dbus.

Planning de déménagement 1 ère phase.

| 5-9<br>Décemb<br>re 2011 | 12<br>Décemb<br>re 2011 | 13-15<br>Décemb<br>re 2011 | 16<br>Décemb<br>re 2011 | 19<br>Décemb<br>re 2011 | 20<br>Décemb<br>re 2011 | 21<br>Décemb<br>re 2011 | 22<br>Décembr<br>e 2011 | 23<br>Décemb<br>re 2011 | 2-3<br>Janvier<br>2012                |
|--------------------------|-------------------------|----------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|---------------------------------------|
| DAC                      | SST                     | DRH                        | Syndica<br>ts           | DQDD                    | DMT                     | ACHAT<br>S              | DG<br>+<br>COURRI<br>ER | COMPT<br>A +<br>CG      | Paie<br>+<br>Accueil<br>Juridiqu<br>e |

Restent au 908 : Dsi – Juridique – Imprimerie – Comité d'entreprise (deuxième phase).

**Parking.**

Un parking réservé à Transpole (116 places). Un garage à Vélos Transpole. Un parking visiteurs (60 places communes Château rouge). 12 places Transpole en pied de bâtiment.

M. Farhi. Existe-t-il un planning de visites avant mouvement ? Les salariés sont – ils préparés ?

Mme Hodin. Pour le planning des visites voir en Chsct avec M. Thobois. Les salariés concernés bénéficient de flash info réguliers et la préparation se fait unité par unité avec un référent par service.

M. Bauwens. La Dip passe dans les services pour établir la méthodologie adaptée. Des informations complémentaires interviendront dès que les déménageurs seront connus et une communication via un petit livret qui sera publié pour l'occasion.

## **Information sur la commission 1 % logement. Mme Verschueren.**

La réunion de la commission information logement s'est tenue le 26.09.11.

Les collecteurs Solendi et Vilogia sont intervenus à tour de rôle et ont remis chacun un dossier complet reprenant le bilan de service et les services proposés aux salariés Transpole en fonction de leur souhait : location, accession, réalisation de travaux etc...

Pour Solendi le montant des services apportés aux salariés est de 350 K€ pour un versement de 277K€

13 prêts accession à la propriété. 31 simulations bancaires pour trouver le meilleur organisme pour le prêt demandé par le salarié.

En matière d'aides aux locataires, il n'est plus possible d'accéder au loca pass, réservé au parc social. 29 demandes de logement présentées, dont 20 satisfaites.

L'aide à la mobilité est peu sollicitée. L'aide aux salariés en difficulté est un dispositif qui, s'il est mis en œuvre suffisamment tôt, permet au salarié de trouver des solutions face à des difficultés financières (décès du conjoint, divorce, surendettement, maladie...): maintien dans son logement, notamment par un rachat de crédit à hauteur de 40 000€ maxi au taux de 1% pour réduire les mensualités.

Vilogia : 148 K€ de service apportés pour un versement de 55 K€. Depuis avril 2011 toute demande de logement et de mutation doit être rédigée sur imprimé CERFA que le bailleur diffuse à l'ensemble des autres bailleurs sociaux partenaires. Le salarié n'a plus à multiplier ses demandes. Cotisant ou non ne vaut pas priorité. Les dossiers non aboutis sont réactualisés chaque année

Le salarié peut aussi bénéficier des services de courtier du collecteur, sans frais de dossier.

En matière d'aide à l'accession, un prêt de 7000 à 15000€ peut être octroyé pour acheter un logement neuf ou ancien dans la région. Vilogia propose également jusque fin 2011 un complément éventuel de prêt en fonction du projet individuel au taux de 1,75 % remboursable sur maximum 20 ans. Cette mesure vise à utiliser totalement l'enveloppe budgétaire allouée en 2011. A défaut d'utilisation, les fonds sont reversés à l'état et non reportables sur l'année suivante.

Prêt à taux 0% : les salariés éligibles doivent être primo accédants. Ce prêt peut être accordé quels que soient les revenus et cumulable avec le complémentaire à 1,75 %.

Vente de logement locatif aux locataires du logement à prix préférentiels: ce dispositif permet une accession à un moindre coût (en général -25% par rapport au prix du marché) ; Vilogia propose au locataire d'acquiescer son logement. En cas de refus, le salarié locataire reste dans son logement jusqu'à son départ.

Prêt travaux : suite à la suppression par l'état du pass travaux en 2009, Vilogia propose un prêt qui lui est propre. Taux fixe 3.9% hors assurance, emprunt jusqu'à 75000 € sur 25 ans maxi, possibilité d'effectuer soi même les travaux (achats de fournitures).Concerne tous types de travaux d'amélioration de l'habitat.

Proposition d'affectation 1 % logement au 31.12.2011

|            | SOLENDI    | SOLENDI    | VILOGIA   | VILOGIA   | TOTAL      | TOTAL      |
|------------|------------|------------|-----------|-----------|------------|------------|
|            | 2010       | 2011       | 2010      | 2011      | 2010       | 2011       |
| Versements | 277 220.00 | 294 118.00 | 55 000.00 | 57 500.00 | 332 220.00 | 351 618.00 |

Une commission logement sera réunie en début d'année 2012 avec des données actualisées, les documents remis ayant été arrêtés à fin septembre.

M. Légier. Pourquoi une telle différence de versement entre Vilogia et Solendi ?

Mme Hodin. Le partenaire historique est privilégié, même si Vilogia est en voie de professionnalisation, ce qui pourrait modifier, à l'avenir, les données. Courant du premier trimestre 2012 une présentation consolidée sera possible. La proposition de versement au titre du 1% logement au 31.12.2011 sera à l'ordre du jour du C.e. de novembre.

Il est précisé qu'une campagne d'information sera réalisée en 2012 via l'intranet.

- **Information commission égalité professionnelle hommes femmes.**

Le compte-rendu de la réunion de la commission égalité hommes/femmes du 06.10.2011 a été adressé aux membres du Comité d'entreprise avec la convocation. Les membres de la commission nouvellement désignés n'ont pas formulé de question préalablement à la réunion. Il n'y pas eu de questions sur le rapport égalité Hommes Femmes en séance. Les différents thèmes portant sur l'égalité hommes femmes ont été abordés.

Embauche :les principaux postes de recrutement externe sont à la conduite. Pour féminiser le métier, différentes actions sont menées telles que des articles dans le magazine Fémina, des annonces dans le journal la Voix du Nord avec une photo de femme, des partenariats avec des cellules de reconversion et des entreprises telles que Pimkie, SeaFrance, etc qui rencontrent des difficultés économiques et souhaitent présenter des postes à leurs salariés prochainement licenciés.

Formation : constat est fait que le service Formation attire déjà son attention sur l'égalité d'accès aux femmes et aux hommes.

Promotion Professionnelle Les membres de la commission ont souhaité un suivi du nombre de femmes promues dans l'entreprise.

Conditions de Travail et Parentalité: M Légier a expliqué qu'au Métro, il n'y a pas de problème de congés d'été puisque le roulement permet à chacun la possibilité d'avoir 3 semaines durant les congés scolaires d'été. Ceci pourrait être utilement expérimenté dans d'autres Directions où le problème pourrait se poser.

Parentalité : M Légier indique qu'il serait bénéfique pour l'entreprise comme pour la salariée enceinte, de mettre en place des aménagements de roulement sans perte de salaire de manière systématique. Confort pour la salariée et anticipation du risque d'absentéisme pour l'entreprise. Le temps partiel choisi pourrait être proposé davantage.

Mme Hodin. Une nouvelle obligation légale concernant l'Egalité H/F demande aux entreprises de 50 salariés et plus, de négocier un accord. Des négociations ont démarré le 17 octobre prochain en ce sens avec les Organisations Syndicales.

M.Farhi : quel est le texte de référence sur ce point nouveau ?

Mme Hodin : l'article L.2242-5-1 du code du travail. A défaut d'accord, un plan d'actions sera mis en place sur la base du Rapport de Situation Comparée et ses constats.

### **Compte rendu de la commission spéciale de contrôle des comptes du CE : janvier – juin 2011.**

M. Morin : la commission s'est déroulée à la date prévue; il n'y a pas d'observations particulières à l'issue de celle-ci.

M.Truwant. Trois personnes étaient présentes à cette commission. Toutes les pièces ont été exploitées. M.Boittelle a effectué son contrôle et est toujours demandeur de précisions sur une répartition par salarié.

Un bilan à fin juin est distribué aux membres du C.E. Il reprend dans sa globalité le compte de gestion en faisant apparaître pour chaque rubrique les totaux mensuels, en dépenses ou en recettes et distingue le fonctionnement des œuvres sociales.

Mme Hodin. Quelles sont les conséquences du cambriolage sur la gestion ?

M. Michaux : 200 000 € pas encore remboursés par les assureurs. La mise en place précoce des versements en vue de l'obtention des chèques vacances campagne 2012 a permis de limiter provisoirement et partiellement le déficit.

M. Morin précise qu'ainsi, les ayants droits du C.E. n'ont eu à subir aucun préjudice.

M.Michaux attire l'attention sur le fait que les avances à caractère social atteignent, au 30.06.2011, un montant de 61 000 € passés. Il faut rappeler que cette rubrique, discutée en son temps, était normalement dotée de 50 000 € maxi lors de la constitution de la commission spéciale d'entr'aide du Comité d'entreprise. Il est à noter que les difficultés liées à la maladie non indemnisée existent toujours.

Mme Hodin. Ce phénomène est lié également à des carences de gestion du quotidien de plus en plus nombreuses. Les demandes transitent, pour la plupart, par les services de l'assistante sociale.

M. Decottignies. Les avances sur treizième mois sont une solution alternative.

Mme Hodin. Cette possibilité existe en effet.

Le bilan présenté ne suscite pas d'autres questions. Mme Hodin donne acte de la présentation effectuée où il y a distinction entre les différentes rubriques œuvres sociales et le fonctionnement. Un bilan spécifique à la colonie de vacances interviendra dans l'ordre du jour de la réunion de novembre ou décembre prochain.

• **Mouvements de personnel au 30.09.2011.**

|                | Ouvriers | Employés | Agents | Tech. | Maîtrise | Cadres | Total | Objet   |
|----------------|----------|----------|--------|-------|----------|--------|-------|---|
| <b>Entrées</b> | 3        | 9        |        | 1     |          |        | 13    | 9 CDD 4 CDI   |
| <b>Sorties</b> | 1        | 18       | 5      | 1     | 1        |        | 26    | 15 fins de CDD et 4 fins de stage<br>2 fins période essai, 1 décès,<br>1 démission, 1 transfert Kéolis,<br>2 retraites. |