

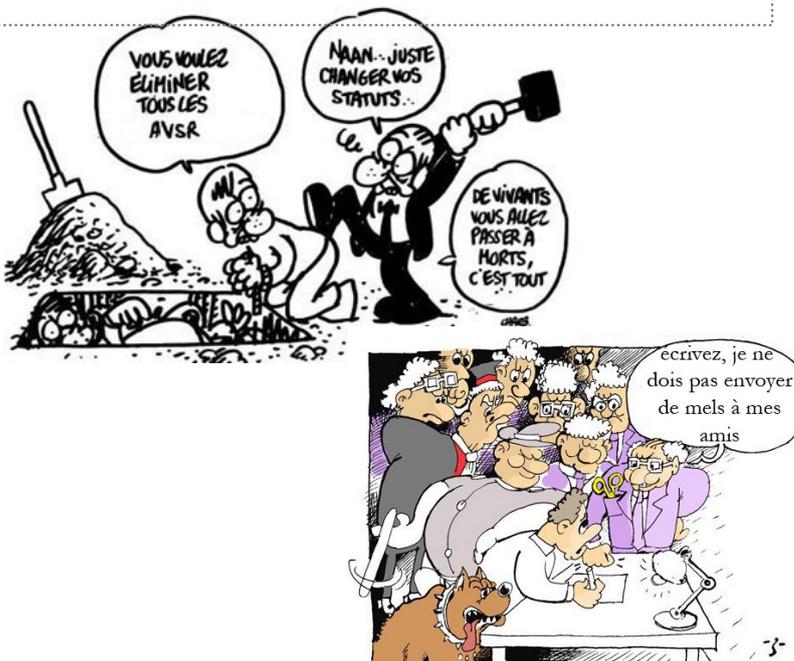
# LES NOUVELLES

Décembre 2011

## EDITO

Une nouvelle ère de Kéolis Dijon est arrivée. Le tramway en est une belle avancée, ainsi que la billettique, la montée porte avant, les bus hybrides, l'abandon des bus gaz et un nouveau dépôt. Tout cela est supporté par les agents sans contre partie. La direction souhaite que tout avance bien et se permet beaucoup trop de liberté. Comme vous avez pu le constater récemment dans nos tracts, elle vient s'immiscer dans nos vies privées. De plus dans cette histoire, les agents qui gravitent autour de cette problématique sont très mal à l'aise car pris à partie par d'autres afin qu'ils se taisent. La direction essaye de nous faire croire que cela se passe pendant le travail, mais c'est elle, en faisant des passe-droits, qui a stigmatisé ces événements. L'ambiance dans ce service est devenue invivable, non pas par les agents qui y travaillent, mais par la façon dont la direction KEOLIS a géré ces incidents internes et externes. Retrouvons du calme pour pouvoir avancer, mais sachez messieurs les dirigeants que tout à une fin et que les prud'hommes trancheront dans ces désagréments que vous avez créés par votre indélicatesse et votre manque de vision à long terme dans ce service.

Les agents indécents de l'entreprise qui ramassent nos tracts et les mettent à la poubelle, se sentent vraiment concernés par ceux-ci. Rien n'y changera, l'information continue à être diffusé par d'autres canaux.



## DANS CE NUMERO

- 1 Edito.
- 1 Réaction Syndicale.
- 2 accord Tram-Bus Conducteur applicable en 2012, notre désaccord.
- 3 Défense syndicale aux prud'hommes
- 4 Bien être au travail / Accord prévoyance
- 5 Accord service environnement-contrôle
- 5 Audit des comptes 2010 entreprise
- 6 Feuille d'attachement.
- 6 Courrier désaccord Sanction AVSR

Vous avez pu remarquer dans nos tracts que la défense du salarié mis en cause ne se fait que sur le principe de la liberté d'expression dans la « VIE PRIVEE ». Nous nous gardons de dire si ce courrier électronique convient ou ne convient pas à notre organisation syndicale. D'autres organisations syndicales n'ont pas notre avis et n'avaient pas envie de défendre notre collègue pour des raisons plus ou moins vagues !!!!!!!!!!!

Ni F.O., ni la C.G.T. n'a voulu prendre à bras le corps cette défense qui paraissait logique car inadmissible pour une direction. Nous nous demandons quels intérêts, chacune d'entre elles, a dans cette histoire. Notre syndicat est, et reste Démocratique et Laïque avec une idée de la liberté d'expression que d'autres n'ont pas apparemment. Quelle organisation syndicale a tiré à l'arme lourde sur les agents, quelle autre a voulu se retirer pour ne pas froisser son homologue syndical, allez savoir, mais à ce petit jeu là c'est la direction, qui par ses travers aurait du être dénoncée très vite.

## Signature de l'accord 2011/03

### Et désaccord avec cet accord

#### « ACCORD TRAM »

Vous avez pu lire successivement que les accords avaient été signés par les organisations syndicales FO puis CGT. La section syndicale CFDT a signé au dernier moment cet accord (car elle en fut un acteur actif).

Vous trouverez toutes explications dans les panneaux syndicaux et pouvez venir nous voir pour des points que vous n'auriez pas compris. Par contre nous avons été surpris par la signature des deux autres syndicats qui a du oublié de regarder entre les lignes de cet accord.

En effet nous avons hésité à le signer car la direction de KEOLIS DIJON nous a « roulé dans la farine » concernant la PFR, elle institue un système discriminatoire entre les conducteurs qui souhaitent se faire payer et ceux qui voudraient la récupérer.

Par conséquent un agent qui souhaite se faire payer, l'aura au mois suivant comme tous les éléments variables de l'entreprise actuellement, alors qu'un agent qui souhaite les récupérer ne pourra les utiliser que l'année après leur acquisition. « Acquis en 2013 posé en 2014 », soit un an et demi après pour les heures acquises vu que les congés annuels sont posés avant.

Voir texte de l'accord : « La prime sera versée sur le compteur PFR entre janvier et décembre de chaque année.

Au mois d'octobre de l'année d'acquisition, il sera demandé à l'agent de positionner la totalité des jours de récupération qu'il a acquis durant l'année sur l'année suivante, selon les mêmes règles que les congés payés pour les 5 premiers jours soit un positionnement sur une période unique et continue, les jours de récupération restants pouvant être positionnés de manière fractionnée, sous réserve de faisabilité. »

Nous avons quand même pris la décision de signer, afin de pouvoir renégocier l'accord avec la direction (impossible de le faire si non signé) malgré les deux signatures des autres syndicats qui laissent faire ce principe discriminatoire, le vendredi 21 octobre 2011.

(Voir notre courrier de désaccord dans le panneau syndical)

Nous sommes désagréablement surpris par nos collègues FO et CGT qui défendaient fort ce principe d'égalité qu'est la récupération. Vos délégués élus (FO-CGT) dans les instances n'ont pas pris en compte l'hypocrisie de la direction sur les écrits qu'elle peut faire, vis-à-vis de ce qu'elle dit. Aujourd'hui nous pouvons exister en tant que représentatif grâce à tous ceux qui ont bien voulu voter pour nous en décembre dernier et nous les en remercions (10.03%), mais cela ne nous a donné qu'une représentativité mais aucun élu. Nous dénoncerons tout les travers de la direction, avec la vigueur de notre action. Nous souhaitons faire avancer les débats, tout en gardant notre distance avec cette direction qui dit des choses en réunion et ne les écrit pas.

Monsieur Fargier G.  
Directeur Kéolis Dijon  
40 rue de Longvic  
21300 Chenove

Dijon, le 20 Octobre 2011

Objet : Notification de désaccord sur le « PROTOCOLE D'ACCORD N°2011/03 RELATIF A L'ADAPTATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES CONDUCTEURS RECEVEURS DE KEOLIS DIJON »

Monsieur le Directeur,

Par la présente nous vous signifions notre désaccord sur le protocole N°2011/03.

En effet, nous avons signé ce dernier afin de pouvoir éventuellement le renégocier en temps voulu et aussi pouvoir se revoir sur la clause de revoyure dans six mois.

Comme je vous l'avais expliqué lors de notre rencontre le mercredi 19 octobre, l'article 5.2 c) concernant le dispositif transitoire ne tiens pas compte de ce que vous avez dit en réunion, les conducteurs qui auront acquis des récupérations sur l'année 2012, ne pourront les poser qu'en 2013.

Voir texte de l'accord : « les agents qui auront choisi le versement de la prime sous forme de récupération auront la possibilité de prendre 5 jours par anticipation sur l'année 2013, jours qui devront être posés en octobre 2012 ».

Cela signifie qu'un agent qui aura travaillé déjà plus de quatre mois ne pourra les récupérer que largement après alors que celui qui se les fait payer l'aura au mois M+1.

De même les agents qui souhaiteront dans le dispositif classique les années suivantes ne pourront poser leurs récupérations qu'un an après les avoir acquis. Comme vous le disiez en réunion, il est évident que vous privilégiez le paiement de ces heures. Tel n'était pas le souhait de notre syndicat. Il en va de même pour la récupération complète des heures des agents, celles-ci ne pourront être prises qu'après acquisition soit sur l'année N+1

Voir texte de l'accord : « La prime sera versée sur le compteur PFR entre janvier et décembre de chaque année.

Au mois d'octobre de l'année d'acquisition, il sera demandé à l'agent de positionner la totalité des jours de récupération qu'il a acquis durant l'année sur l'année suivante, selon les mêmes règles que les congés payés pour les 5 premiers jours soit un positionnement sur une période unique et continue, les jours de récupération restants pouvant être positionnés de manière fractionnée, sous réserve de faisabilité. »

Nous souhaitons vous revoir rapidement sur cet accord afin de pouvoir faire un avenant qui prendra en compte nos réelles demandes de récupérations et afin de lever cette discrimination flagrante entre les agents qui voudrait récupérer ses heures et ceux qui se les font payer.

Dans l'attente de vous revoir, veuillez accepter, monsieur le directeur, mes respectueuses salutations.

Le Délégué Syndical  
François Vandenbroucke

# Conseil des Prud'hommes

## Compétence



Salaires, congés payés, primes, licenciement individuel... Le conseil de prud'hommes règle les litiges qui surviennent entre les salariés ou apprentis et leurs employeurs à l'occasion du contrat de travail (contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, contrat d'apprentissage, etc). Il est donc compétent :

- pour reconnaître l'existence ou la validité d'un contrat de travail
- pendant l'exécution du contrat (litiges concernant les salaires, primes, congés, discrimination, formation, etc)
- lors de la rupture du contrat (licenciement, indemnisation, clause de non-concurrence, durée légale du préavis de départ, etc).

La compétence des conseils de prud'hommes ne vise que les litiges d'ordre individuel. Ainsi, les conflits mettant en jeu des intérêts collectifs sont exclus (élections professionnelles, interruption d'une grève, problèmes d'interprétation d'une convention collective ou d'un accord collectif entre une organisation syndicale et un employeur, etc).

### Composition

Le conseil de prud'hommes est composé de quatre juges non professionnels : deux conseillers élus par les employeurs et deux autres par les salariés. Les conseillers prud'homaux sont donc des acteurs de terrain conscient de la réalité des affaires auxquelles ils sont confrontés.

Le conseil se divise en cinq sections autonomes correspondant aux différents secteurs d'activité :

- l'agriculture
- l'industrie
- le commerce
- l'encadrement (cadres et salariés assimilés quel que soit leur secteur d'activité)
- les activités diverses (activités libérales, artistiques, enseignement)
- employés de maison, concierges, gardiens d'immeuble, etc....

Un président et un vice-président sont élus tous les ans pour gérer chaque section. Ces fonctions sont occupées alternativement par un conseiller salarié puis un conseiller employeur. Chaque section comporte différents bureaux :

- le bureau de conciliation essaie de trouver un accord à l'amiable entre le salarié et l'employeur. Il est composé d'un conseiller employeur et d'un conseiller salarié.

- Le bureau de jugement juge l'affaire en cas d'échec de la conciliation. Les parties sont entendues avec leurs avocats le cas échéant. L'affaire est votée à la majorité absolue ;
- Le départage intervient en cas d'égalité des votes. Dans ce cas, les parties sont entendues à nouveau mais avec le renfort d'un juge du tribunal d'instance. Son vote vient départager les conseillers ;
- La formation de référé est compétente pour toutes les sections, elle juge les affaires sans contestation sérieuse ou qui révèlent un trouble manifestement illicite qu'il convient de faire cesser d'urgence.

Le conseil de prud'hommes comprend également un greffe, composé de greffiers et personnels de greffe.

L'ensemble des conseillers prud'hommes est élu tous les cinq ans à l'occasion d'une élection nationale. Leur mandat est renouvelable.

Électeurs employeurs et salariés élisent le même nombre de conseillers. Les candidats doivent être de nationalité française, âgés de 21 ans au moins et n'avoir encouru aucune des condamnations pénales prévues par l'article 6 du Code électoral. **Salariés** : peuvent être électeurs et éligibles aux élections prud'homales, les personnes titulaires d'un contrat de travail de droit privé, en cours d'exécution ou de suspension (congé de maternité, congé parental ou encore congé sabbatique...) et, sous certaines conditions, les demandeurs d'emploi, les bénéficiaires d'une formation, et les retraités dès lors qu'ils ont cessé d'exercer l'activité au titre de laquelle ils sont inscrits sur les listes prud'homales depuis moins de dix ans.

**Employeurs** : peuvent être électeurs et éligibles aux élections prud'homales les personnes qui emploient au moins un salarié et notamment les associés en nom collectif, les présidents de conseil d'administration, les directeurs généraux et les gérants de sociétés et entreprises et tous les cadres munis d'une délégation d'embauche et de licenciement et autre engagement.

Il s'agit d'un scrutin de listes établies pour chaque conseil de prud'hommes, par section et par collège - employeur, salarié - distinct dans chaque section. La présentation des listes est libre, les conseillers n'ont pas à faire partie nécessairement d'une organisation syndicale ou patronale. Seules des conditions d'éligibilité des candidats et de recevabilité des listes sont exigibles.

Les listes sont affichées à la préfecture, à la mairie et au conseil de prud'hommes.

Les conseillers prud'homaux prêtent serment. Ils sont soumis à des obligations - indépendance, impartialité et secret des délibérés. Vis-à-vis de l'employeur, ils bénéficient de mesures leur permettant d'exercer librement leur mandat. Pendant les heures de travail, ils disposent du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions prud'homales. Ces temps d'absence sont assimilés à la durée d'un travail effectif et donnent droit à toutes les prestations sociales. Contre le licenciement, les conseillers et candidats aux élections prud'homales bénéficient de la même protection que celle accordée au délégué syndical. Ils ne peuvent être licenciés qu'après autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

## Bien être au travail

Vous vous souvenez du tract distribué ces dernières semaines sur ce sujet.

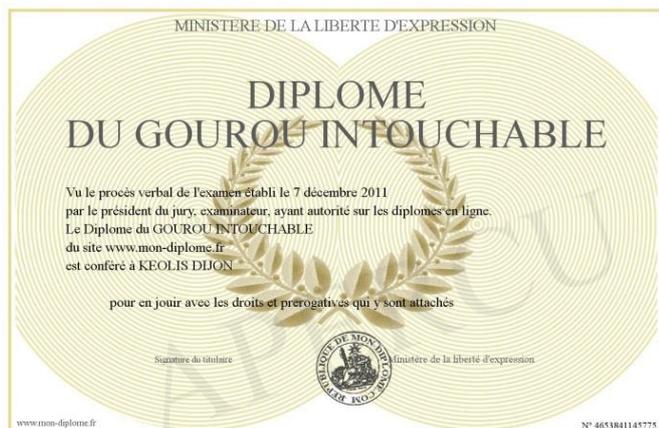
Comme nous vous l'avions exprimé, ce sondage a bien été cosigné par le CHSCT malgré ce que peuvent en dire certains élus de cette instance. Vous remarquerez que la direction essaie de vous faire prendre des vessies pour des lanternes. Elle vous indique que ceci est une enquête anonyme, mais les questions à l'intérieur se recourent pour savoir où vous travaillez, dans quels services, tranches d'âge,.....

Comment cette direction peut elle être sincère dans ce type de démarche surtout que nous avons appris que cette enquête servira à faire de la productivité

supplémentaire pour le groupe

Kéolis qui déjà, remonte des bénéfices très peu redistribués aux salariés. De plus notre direction se permet aujourd'hui de laisser faire des agissements à Dijon qui sont complètement contraire à ce bien être au travail.

Alors comme nous vous l'indiquions précédemment, ne répondez pas à cette enquête et renvoyez votre enveloppe vide pour montrer votre mécontentement sur la manière dont les responsables de la direction agissent aujourd'hui à Kéolis Dijon.



KEOLIS Dijon persévère et signe. Après les dysfonctionnements au service environnement-contrôle, cela se propage avec les conducteurs, en provenance de ce service.

Qu'attend la direction pour agir pleinement et sereinement avant qu'un véritable incident ne soit commis en interne.

## Accord prévoyance

Depuis plusieurs semaines les organisations syndicales (CFDT CGT FO) sont en réunion avec la direction pour revoir les accords sur la prévoyance en cas de décès-invalidité.

Les modalités de prise en charge ont été légèrement remises à la hausse.

En effet à la demande de la CARCEPT groupe D&O (assureur qui gère notre contrat), les conditions ont du être revu. Après discussion avec la direction, les cotisations pour gérer ce risque global, ont été légèrement augmentés à part égales entre le C.E. (qui en prends une petite partie), l'entreprise et les salariés.

Dès que l'accord sera signé globalement par toutes les parties prenantes, nous vous indiquerons comment consulter ce document et nous essaierons de vous expliquer en quoi consiste celui-ci.

Vous trouverez ci-dessous les pourcentages qui devraient être appliqués dès l'accord signé.

### ARTICLE 4 - COTISATIONS

#### 4.1 TAUX, ASSIETTE, REPARTITION DES COTISATIONS

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du salaire brut tranches A et B dans lesquelles :

Tranche A = Salaire brut assujetti à cotisations sociales compris entre 0 et 1 fois le Plafond de la Sécurité Sociale. (Au 07/12/2011 valeur 2946€)

Tranche B = Salaire brut assujetti à cotisations sociales compris entre 1 et 4 fois le Plafond de la Sécurité Sociale. (Au 07/12/2011 valeur 2946€)

Les cotisations servant au financement du régime de protection sociale complémentaire seront prises en charge par l'entreprise, par le Comité d'Entreprise et les salariés dans les conditions suivantes :

#### Pour les personnels ouvriers roulants :

##### Garanties Décès Incapacité Invalidité :

	TRANCHE A (en %)	TRANCHE B (en %)
Part salariale	0.44	0.63
Part du Comité d'Entreprise	0.42	0.53
Part patronale	0.13	0.33
Total	0.99	1.49

##### Garantie Inaptitude à la conduite :

	TRANCHE A (en %)	TRANCHE B (en %)
Part salariale	0	0
Part du Comité d'Entreprise	0	0
Part patronale	0.26	0.26
Total	0.26	0.26

#### Pour l'ensemble du personnel non cadre hors personnels ouvriers roulants :

##### Garanties Décès Incapacité Invalidité :

	TRANCHE A (en %)	TRANCHE B (en %)
Part salariale	0.44	0.63
Part du Comité d'Entreprise	0.42	0.53
Part patronale	0.13	0.33
Total	0.99	1.49



## Feuille d'attachement, document annexe à la fiche de salaire.

Feuille d'attachement, mot barbare signifiant document annexé à votre fiche de paie et devant réunir toutes les informations concernant les éléments de travail vous concernant sur le mois de paie concerné.

Par exemple : avec votre fiche de paie de novembre, vous auriez dû voir ce document qui donnait les éléments du mois d'octobre. La paie du mois en cours est toujours faite avec les éléments variables du mois précédent.

Donc celle-ci aurait du indiquer :

- ✓ Le temps de travail effectif (TTE) sur le cycle de 4 semaines.
- ✓ Les congés pris et restants.
- ✓ Les heures de délégations.
- ✓ Tous éléments variables concernant le salarié (FLRS, repos,...)

Depuis des mois notre organisation demande la réalisation de ce document. A plusieurs reprises, nous avons dû menacer l'entreprise de passer par des voies réglementaires afin qu'elle applique cette obligation. Apparemment, celle-ci a entendu nos doléances et devrait appliquer très vite ce document que vous aurez en annexe.

Si elle devait ne pas le faire dans des délais raisonnables ou essayer de passer outre à nouveau, nous devrions acter notre désaccord et aller vers la voie réglementaire appropriée afin de leur faire appliquer par le droit.

Monsieur Fargier G  
Directeur Keolis Dijon  
40 rue de Longvic  
21300 Chenove

Dijon, le 07 décembre 2011

Objet : réponse à votre courrier du 17 novembre - Sanction Mr Glotoff

Monsieur le Directeur,

Vous nous répondez que la sanction que vous avez infligée à Mr Glotoff est une suspension temporaire de trois jours.

Nous vous rappelons les termes de votre sanction en date du 07 novembre 2011

« Je suis au regret de vous notifier une mise à pied de trois jours conformément à l'article 8.1 du règlement intérieur. »

Vous n'indiquez nullement dans votre lettre une suspension temporaire sans soldes. Vous vous trouvez donc hors règlement intérieur et CCN, pour votre mise à pied qui ne pouvait excéder 2 jours si cette procédure avait été valide.

Si elle l'avait été vous vous trompez dans vos sanctions en appliquant une hauteur de trois jours que si vous aviez stipulé dans ce courrier qu'il s'agissait d'une suspension temporaire de trois jours.

Vous avez souhaité faire une sanction exemplaire avec Mr Glotoff.

Cette procédure n'est pas légale, vous n'avez pas souhaité l'annuler, nous nous retrouverons donc devant les tribunaux prud'homaux qui sont engagés et recevrez des documents officiels sous peu.

Nous vous rappelons que vous vous mettez doublement dans l'illégalité de sanction vis-à-vis d'un salarié qui n'a aucunement fauté vis-à-vis de l'entreprise et en réclamerons préjudice pour lui.

Dans l'attente de vous revoir, veuillez accepter, monsieur le directeur, mes respectueuses salutations.

Le Délégué Syndical  
François Vandenbroucke