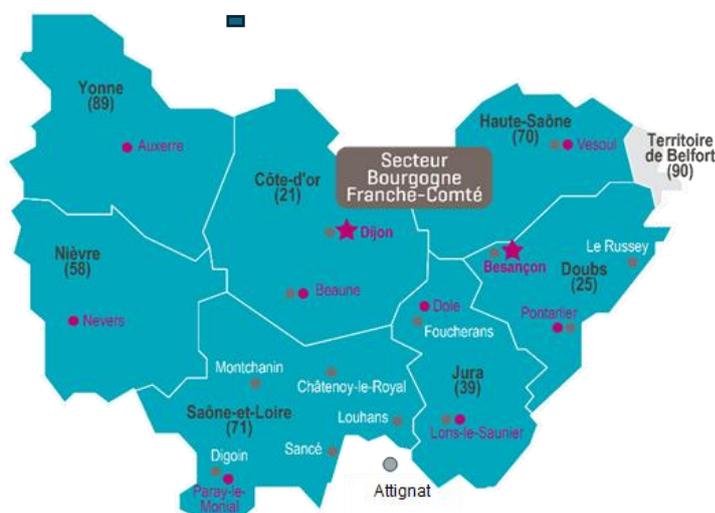


COMPTE RENDU DE REUNION POUR ELABORATION DU PV DE REUNION

REUNION INTERSYNDICALE

Le 16 Janvier 2025 à 11h

Site Keolis Mont Jura à Foucherans



Secteur Bourgogne

5 filiales
Keolis Beaune
Keolis Bourgogne
Keolis Nevers
Keolis Val de Saône
Keolis Auxerre

Secteur Nord Rhône Alpes

2 filiales
Keolis Oyonnax
Keolis Bourg en Bresse

Secteur Franche-Comté

3 filiales
Grand Dole Mobilité
Keolis Mont Jura
Keolis Vesoul

● Réseaux urbains de la
branche Territoires
(y compris transport à la
demande, navette, TPMR)

● Implantations interurbaines

Personne présente Keolis SA

- Mr Laurent Chapus – Directeur de site Keolis Bourgogne-et Directeur secteur Franche Comté
- Mr Vincent Bonnifet – Directeur de site Keolis Mont-Jura Foucherans - Dole -
- Mr - Directeur de site Keolis Val de Saône

Personne présente de l'intersyndicale BFC :

- Mr Thierry Perron – DS Keolis Bourgogne
- Mr Yann Philippe - DS Keolis Val De Saône
- Mr Ceric Pitet – DS Keolis Besançon
- Mr Patrick Mairot – DS Keolis Dole
- Mme Annick Ley – secrétaire Intersyndicale

Lors de cette réunion, nous Intersyndicale ne leverons la séance qu'après avoir eu réponse à toutes nos questions.

Nous souhaitons également la présence de notre secrétaire intersyndicale afin de prendre les notes pour le compte rendu.

Début de réunion 11h00

Questions Entreprise :

- 1- Cela va bientôt faire un an que nous réclamons pouvoir avoir accès à la BDES, est ce qu'un jour nous pourrons la consulter ?

Mr Chapus informe l'ensemble des personnes présentes que la BDES sera visible, dans les bureaux des RH, sur les sites :

- Keolis Bourgogne le 31 janvier 2025
- Keolis Val de Saône le 15 février
- Keolis Mont Jura le 15 mars

La mise à jour fut longue car les données à y intégrer remonte à 2017 pour KB ; KVS et Mont Jura encore plus vieux. Beaucoup d'aller-retour entre les sites et les bureaux de la région Sud Est ont eu lieu pour la mise à jour en conformité. Toutes les informations ne sont pas disponibles automatiquement.

Lors des réunions CSE, lors du vote de consultation sur la stratégie de l'entreprise, l'Intersyndicale souhaiterait avoir en amont les chiffres pour consultation.

Mr Chapus précise que cela est difficilement faisable car lors de ces réunions les chiffres sont traités manuellement et au fur et à mesure donc diffusé au moment même. Le délai d'un mois avant pour consultation n'est pas faisable. Pour rappel, les comptes des entreprises sont soldés par le commissaire aux comptes en avril.

Les représentants du CSE de Keolis Chalon ont fait une demande d'expertise financière auprès d'un cabinet extérieur. Pourquoi certaines données présentes dans la BDES ne sont pas fournies ?

Mr Chapus répond que nous sommes un groupe qui définit l'ensemble des données à transmettre.

La majorité des données sont dans la BDES.

- 2- Pourriez-vous, en l'absence de la BDES, nous communiquer les chiffres passés :
 - a. Les résultats financiers de toutes les filiales sous la direction de Mr Chapus ; sur les 3 dernières années
 - b. Les masses salariales, ainsi que l'effectif des différents sites des 3 dernières années

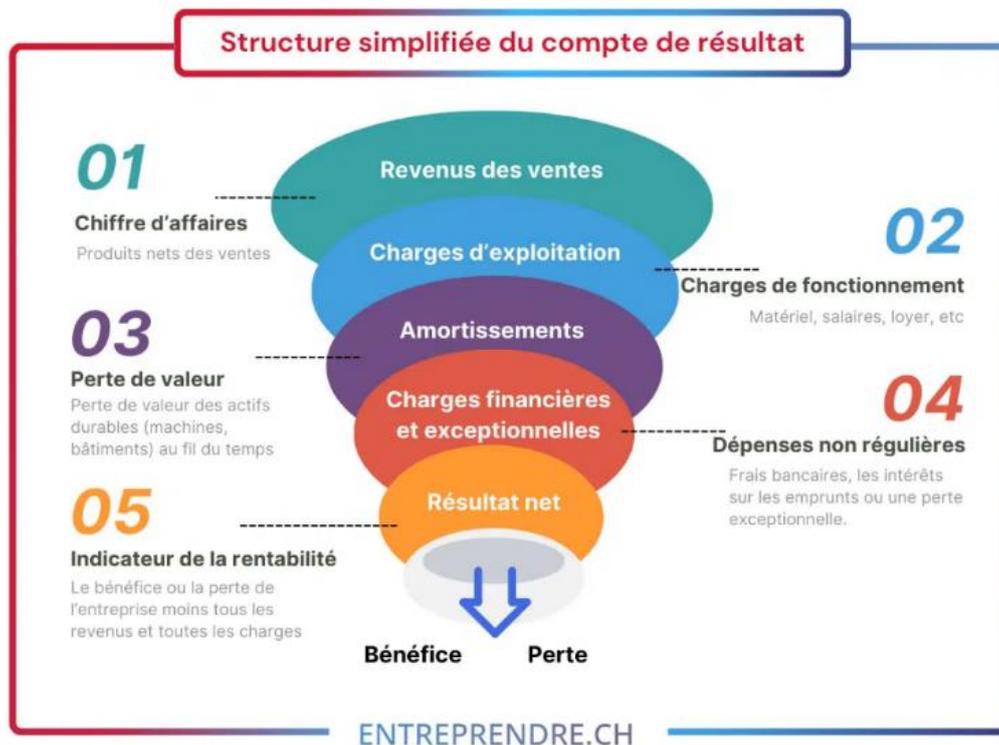
Bourgogne	2022	2023	2024
MSB K€	4 878	5 318	5 588
Cotisation 0.5% CSE OES k€	23.15	24.78	26.03
Cotisation 0.2% CSE FONCT K€	9.26	9.91	10.41
CA budget K€	16 093	16 505	16 721
Effectif 31/12	159	165	165
Val de soane	2022	2023	2024
MSB K€	3608	4019	4038
Cotisation 0.5% CSE OES k€	13.98	15.37	14.69
Cotisation 0.2% CSE FONCT K€	6.99	7.69	7.34
CA budget K€	11733	12678	11807
Effectif 31/12	173	158	158
Mont Jura	2022	2023	2024
MSB K€	6830	7516	8664
Cotisation 0.5% CSE OES k€	26.43	29.27	32.93
Cotisation 0.2% CSE FONCT K€	13.21	14.64	16.47
CA budget K€	22440	24151	25800
Effectif 31/12	313	375	339

Une analyse rapide démontre :

- que l'effectif est presque la même au fil des années (variation en fonction des marchés),
- que la masse salariale est sensiblement la même, sur les deux dernières années (2023/2024) ; par contre en forte augmentation est constatée entre 2022 et 2024 (entre +11% à +26%)
- que les budgets sur les Chiffres d'affaires restent sensiblement les mêmes.

L'intégralité de l'augmentation de cette masse salariale annuel n'est pas répercutée sur les contrats en cours donc impacte directement le résultat net d'exploitation, donc l'intéressement.

Le retraitement financier des contrats en sous traitance se fait directement sur la liasse fiscale avec Keolis SA.



3- De la même manière quel est le programme donc le budget pour les 3 années à venir ?

Mr Chapus précise que chaque site est différent par son activité et antécédent donc à son propre budget. Lors de la préparation de ceux-ci, en juin de chaque année, Keolis SA se rassemble pour présenter le grand plan stratégique donc élaborer les budgets sur 5 ans à l'attention des actionnaires.

Lors de ces discussions d'orientation il est notamment débattu sur la pertinence ou non, du risque, de conserver, de gagner un contrat ou non.

Pour exemple en 2023 la stratégie était de gagner « Ginko2024 ». Ce qui a eu lieu, nous avons réajusté la tarification en tenant compte de l'augmentation lié aux véhicules, aux carburants, d'intégrer une inflation afin d'avoir une rentabilité minimum. Le but était de gagner le marché.

Mr Chapus précise que le gain de contrats urbains est plutôt favorable à Keolis contrairement aux interurbains

Sur les contrats Interurbains, lors des fortes augmentations du prix du carburant, la région n'avait-elle pas débloquer des fonds pour minimiser la différence et éviter de travailler à perte ?

Mr Chapus informe les sites interurbains n'ont pas eu de complément de rémunération de la part de la région. Tout est géré par la formule d'indexation annuel.

Cependant précise que le groupe procède une assurance sur l'inflation des carburants (couverture gasoil). Lors de forte augmentation de carburant une compensation est faite, en revanche lors de la baisse des carburants c'est nous qui payons.

4- Quelles initiatives sont mises en place pour maximiser les bénéfices à court et moyen terme ?

Mr Chapus précise que lors de l'élaboration des budgets, une analyse et un plan de productivité est fait pour assurer un bon niveau de rentabilité de chaque site plutôt que rechercher une mutualisation des résultats.

Pour nous permettre d'être plus rentable sur les appels d'offre. Nous cherchons des économies sur les structures. Mr Chapus précise qu'aucune fermeture de site n'est à l'ordre du jour.

Les économies et rentabilités doivent être trouver sur les deux axes : réduction des heures improductive et structure. Il est nécessaire de reprendre les fondamentaux, haut le pied, maintenance, fidélisation des clients, sinistralités.

Tous les salaires Keolis sont à la grille conventionnelle, c'était une consigne groupe.

Le recrutement et l'intégration du personnel se fait avec un accompagnement, plus ou moins bien réussi ; le conducteur est vite considéré comme autonome, la conscience professionnelle de celui-ci doit le rendre aussi responsable. Le groupe souhaite améliorer l'intégration des nouveaux.

Mr Chapus déplore l'assistantat qui est fait vers certains conducteurs.

L'intersyndicale fait remarquer que la fidélisation des salariés et la reconnaissance au travail peut être un atout majeur dans la rentabilité de l'entreprise. Mais déplore que pendant longtemps un laxisme, un manque de remarque et de répression n'a été de mise sur les différents sites.

Mr Chapus précise que nous étions pendant longtemps en manque de personnel donc plus indulgent sur le recrutement et sur les tâches effectuées, on laisse la chance aux nouveaux conducteurs.

Ceci nous a malheureusement porté préjudice à plusieurs reprise (refus de service par manque de personnel, gestion de la sous traitance trop complexe ou prendre un marché difficile à exploiter.

Il est nécessaire de resserrer la vis, de recadrer, mais avec un juste milieu.

L'activité RH est dense et se complexifie avec les années (recrutement, fidélisation, reporting). Très souvent le manque de communication entre filiales retarde l'exécution et la finalisation des dossiers.

L'intersyndicale : compte tenu que les salaires sont à la grilles FNTV. Ceci a-t-il permis de réinjecter dans les offres tarifaires et de gagner des marchés : oui oui ...

5- Comment se positionne Keolis par rapport aux marchés et quelles sont les priorités pour rester compétitif ?

Les zones d'activités sont également différentes :

- Lons à un bon rapport entre l'activité et le nombre de personne
- Dole est en réel difficulté car le secteur est en pleine emploi, donc beaucoup de mal à trouver du personnel, le taux de chômage est très faible.

Keolis se positionne sur deux secteurs d'activités bien distincts : Urbain et l'Interurbain.

A ce jour tous les Urbains du secteur Bourgogne Franche comté ont été gagné, le modèle Keolis Urbain est bon, c'est le savoir-faire Keolis.

Mr Chapus précise que sur Chalon, nous n'avons pas répondu aux appels d'offres urbain, car ceux-ci étaient en même temps que d'autres qui nous était plus favorable en prix et rentabilité.

Les interurbains, pour les ¾ des marchés : un seul client la région. La stratégie n'est pas la même. De plus depuis le changement d'autorité décisionnaire (changement département vers région) nous avons moins de poids dans la relation. La région fonctionne comme une entreprise (activité rentabilité) et ne souhaite plus avoir qu'une seule entreprise de transport qui pourrait avoir le monopole, mais ouvre le marché et cherche la rentabilité.

Les finances de la Région BFC sont tendues et le territoire est très vaste.

Précédemment lors de nos réponses aux appels d'offres, nous gagnions les marchés et nos gains financiers étaient grâce à nos variantes (savoir-faire Keolis). Depuis 4 ans la tendance est complètement différente, la région ne retient que « la base » des offres ; donc nous sommes moins compétitifs car le prix de la prestation devient plus important.

Quelles sont les charges qui peuvent être la cause des différences entre autocariste ?

Plusieurs paramètres sont à prendre en compte :

- La marque Keolis, nous faisons partie d'un groupe
- La transition énergétique (HVO - hybride)
- Les frais de structures
- Les salaires
- Les dépôts

Lorsque de nouvelle PME détenue par un fonds d'investissement, s'est mis à répondre aux appels d'offres. Il a présenté à la région des propositions tarifaire à -20% par rapport aux nôtres. Il a fait du forcing financier sur les premiers contrats, (maintenant réévalue un peu à la hausse). Il optimise tous les petits points financiers, légaux et salariaux.

Certains éléments du cahier des charges sont difficiles à contrôler, ils peuvent augmenter notre prix alors que le concurrent ne le prévoit pas (HVO)

Notre but est d'optimiser chaque paramètre et d'utiliser la force d'un secteur plus grand (secteur BFC) pour trouver une meilleure rentabilité

- 6- Quels sont les projets de stratégie à venir qui pourraient impacter positivement la croissance et la rentabilité de l'entreprise ?

Mr Chapus précise que le bilan est plutôt favorable pour l'activité Urbaine mais un peu moins pour l'interurbain.

Certaines filiales ont une rentabilité assez faible que nous devons améliorer.

Lorsque nous abandonnons un terrain, c'est une porte ouverte à la concurrence. Le but n'est pas de désertifier l'un ou l'autre territoire. Il est important de se maintenir dans tout le territoire afin de ne pas laisser se renforcer la concurrence ; mais cela ne doit pas se faire à n'importe quel prix.

C'est pour cela qu'une restructuration des postes est en cours, au sein de Keolis BFC

- Une optimisation des compétences par corps de métier une rationalisation des postes (un site, à Dijon, gère l'ensemble de la région BFC en approvisionnement)
- Une harmonisation de l'outil industriel.
- Une plus grande autonomie des filiales sur l'aspect opérationnel
- Une optimisation des déplacements internes

- 7- Lors d'une intervention du salarié Keolis SA sur un site, sa prestation est facturée et répartie sous quel forme (gasoil structures salaires divers frais)

Mr Chapus nous précise que la répartition financière du personnel Keolis SA intervenant sur un site est un pourcentage par rapport aux chiffres d'affaires.

La charge locative des locaux du « service approvisionnement » de l'ensemble du groupe Keolis BFC est répartie sur chaque site, sur le même principe un pourcentage du Chiffre d'affaires

- 8- Pouvons-nous connaître la rémunération annuelle de notre directeur (salaire – prime – avantages en nature)

Mr Chapus refuse de nous faire part de ces données. Ce sont des sommes qui ne sont jamais données.

Chaque membre du CODIR du secteur BFC possède une voiture de fonction (avantage attractif lors du recrutement), les frais et kilomètres sont répartis sur chaque site par le même mode de calcul (pourcentage sur le CA)

Questions Salariales et conditions de travail :

- 9- Est-il envisagé d'améliorer les conditions de travail, de renforcer la motivation, de valoriser le travail et l'engagement des salariés (optimisation du temps de travail, planification et visualisation du travail) ?

Mr Chapus en convient que la motivation au travail est très importante. C'est l'un des thèmes qui fait partie du baromètre d'engagement. Des groupes de travail sont en cours sur les filiales.

L'application « My Keolis Service » mise en place dans le cadre de la dématérialisation, permet à tous les conducteurs, où qu'ils soient, d'avoir toutes les informations de planning, d'avoir une visualisation du planning à 5 jours, voir 7 jours en fin de semaine.

Cette application permet aux salariés d'allier vie privée et vie professionnelle.

Elle est évolutive dans le temps selon les besoins.

L'intersyndicale déplore :

- Que l'application soit très peu utilisée, en effet un salarié effectuant un service régulier ne s'en sert pas ou très peu
- Que malgré une visibilité à 5 jours, le planning d'un conducteur volant reste inchangé (mise à dispo) jusqu'à la date limite -72hrs

La gestion du planning doit être retravaillée ; ex : à Besançon une demande sera refaite pour le travail du samedi car nous sommes en manque de personnel.

L'évolution de carrière est possible, en effet lors de réunion de CODIR, chaque chef de service à la possibilité :

- De faire évoluer ses agents,
- D'effectuer des propositions sur des augmentations individuelles ;
- Il est impliqué directement dans le management de son équipe.

KVS pourquoi l'agent de planning, malgré les années d'expérience et de présence, malgré le travail effectué n'a toujours pas évolué ? aucune demande dans ce sens n'a été faite.

Les recherches administratives liées aux différentes demandes sont de plus en plus longues et fastidieuses. Cela explique que le délai de réponse peut parfois être très long.

- 10-Pourquoi nous parle-t-on de « groupe Keolis », de mutualisation, d'harmonisation et supprime t'on les avantages et acquis des certaines filiales et pas d'autres ? Pourquoi diviser pour mieux régner

Sur le secteur BFC, Keolis ne supprime pas les avantages pour les salariés.

Mr Chapus rappelle que la suppression de ces 2 jours de fractionnement l'application d'une décision prise par son prédécesseur lors de son arrivée à la direction de KVS. Il n'a fait qu'appliquer, assumer les décisions.

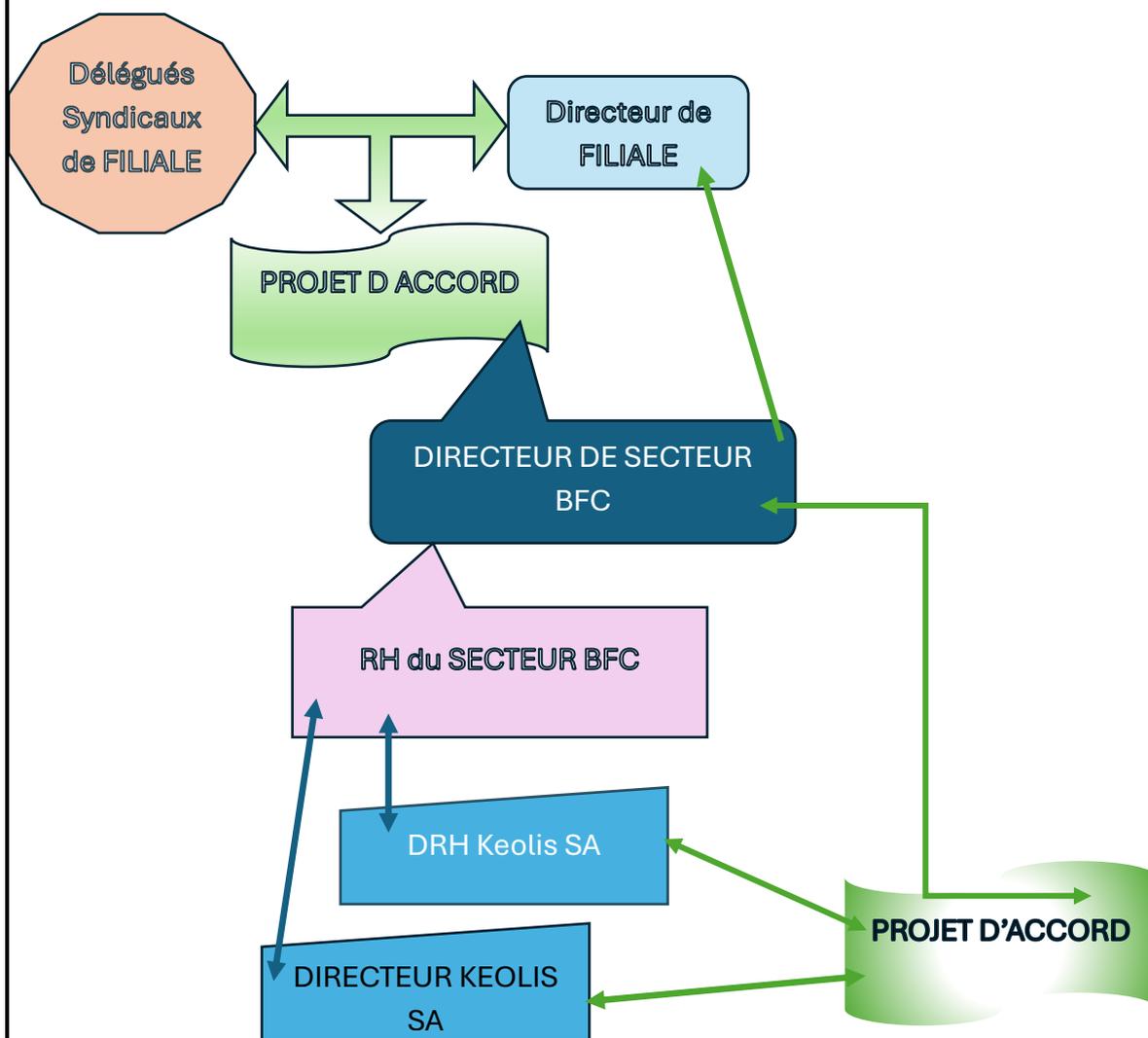
11- Les élus sont particulièrement déçus par le manque de communication entre la direction et le CSE... Ce défaut peut mettre en difficulté et empêcher certaines démarches.

Mr Chapus nous informe qu'il souhaite changer de stratégie, il n'est pas là pour nous « piéger » nous désinformer.

Chaque directeur de filiale peut prendre ses propres décisions, peut trouver des accords. Chaque directeur est autonome mais doit rendre des comptes.

Chaque accord sera soumis pour validation à Mr Chapus qui transmettra le dossier aux RH et en finalité à Keolis SA. Soit le dossier revient approuvé soit nous devons revoir la copie ...

L'engagement de prendre les décisions et trouver des accords, peut prendre du temps. Trouver la bonne formulation pour une bonne compréhension du texte n'est pas toujours simple.



12- Keolis SA souhaite promouvoir, développer le tourisme, mais :

- a. Pourquoi ne pas donner les outils et moyens utiles et nécessaires à l'exécution de la tâche des commerciaux ?
- b. Pourquoi avons-nous perdu des contrats intéressants et simple de gestion (voyages linguistiques, prestations pour les anciens) ?
- c. Pourquoi tant de retard au traitement des devis et préparation des dossiers voyages ?

Mr Chapus nous rappelle que la politique de Keolis SA n'a pas pour vocation le tourisme.

Le tourisme est un secteur peu rentable mais peu donner une image de marque positive sur la multi activité.

En revanche pour le secteur BFC une section Tourisme a été créé et renforcé en personnel. Elle permettra d'uniformiser les pratiques, de changer la façon de travailler, d'effectuer des recherches de nouveaux clients, d'effectuer un travail de commerciale sur le terrain (associations, écoles ...). Il est également précisé que le conducteur peut également être le premier contact pour déclencher un produit.

En revanche nous éviterons de monter des voyages à prestations, travail très long et peu rentable. Le but est de répondre rapidement à une demande d'un client en faisant jouer la mutualisation des conducteurs.

Ces changements d'organisations sont en cours de mise en place et ils nécessitent un accompagnement.

L'intersyndicale précise que le logiciel d'exploitation n'est pas très performant : Il est prévu de le changer sous 2 ans

13- Lors de négociation ou accord interne, propre à chaque filiale, nécessaire pour le bon fonctionnement du site.

- a. Quelle est la marge de manœuvre du responsable de site ?
- b. A qui doit il en référer ?
- c. Est-ce que le Directeur de secteur doit donner son aval ?
- d. Lorsqu'un accord, une entente est trouvée entre le directeur et le ou les DS ; comment cela se fait-il que systématiquement celui-ci est démonté par notre DRH. A-t-elle plus de pouvoir que la direction ?
Donc finalement qui a le dernier mot ? donc vers qui devons nous aller directement pour négocier et avoir des avancées sociales et salariales ?

Mr Chapus nous explique l'ordre hiérarchique de l'exécutif Keolis.

Chaque directeur de site peut proposer des choses, des avancées.

Elles doivent donner lieu à une proposition qui doit être validé par lui-même directeur de secteur BFC.

Ils mettent en forme la proposition qui est présenté à la DRH de la région Sud Est.

Tous les textes pouvant être attaché à la proposition sont rassemblés et remontés auprès de la DRH. C'est à ce moment qu'il y a validation ou négociation.

Les négociations sont parfois tendues et nous nous heurtons à un mur qu'est la RH, elle est fermée, nous rencontrons souvent des difficultés à communiquer.

Le Directeur de la filiale reste le signataire des Accords. La DRH a pour de rappeler les règles. Tous les accords sont relus en contrôle afin d'éviter les erreurs.

14- Comment cela se fait-il que des accords NAO 2024, accords signés, ne sont-ils toujours pas dans leurs intégralités mis en place ?

Mr Chapus nous précise qu'en fonction des agendas, il essaie au maximum de respecter les dates. Mais un imprévu peut toujours arriver. Comme mentionné dans la réponse précédente, le cheminement d'une proposition à l'accord signé est long, beaucoup de travail de mise en place et d'intermédiaire.

Comment cela se fait-il que l'application de la convention collective sur l'évolution des coefficients ne soit pas appliquée ?

Mr Chapus nous rappelle que le travail de GT est un métier à part. L'évolution au coefficient 155 est soumise à critère et listé dans l'accord de novembre 2017.

L'intersyndical rappelle que le salaire d'un GT est principalement constitué de primes. Les DS respectifs des différents sites vont demander que les critères de la convention soient respectés et appliqués.

Les personnes susceptibles d'être éligibles à l'évolution de coefficient seront listés et entretenus.

15- Lors de chaque négociation NAO, au fur et à mesure du temps, et surtout depuis l'arrivée de Mr Chapus au poste de Directeur secteur Bourgogne Franche comté, notre taux horaire est revenu, est redescendu à la grille nationale

Donc l'attractivité « Keolis » sur le salaire est devenue nulle. Il n'y a plus d'intérêt de négocier individuellement celui-ci, lors des périodes de NAO.

C'est pour cela que nous, Intersyndicale Keolis BFC, demandons que la négociation annuelle du taux horaire se fasse par l'intermédiaire de l'Intersyndicale.

Chaque site aura la responsabilité et gardera la négociation, lors des périodes de NAO, de leur propre demande nécessaire au bon fonctionnement du site.

Nous espérons qu'entre le temps d'ouverture du dossier et l'aboutissement d'un accord, il ne se passera pas un temps infini ... actuellement le temps varie entre 6 mois et 1 an.

Mr Chapus nous précise que la consigne du groupe Keolis est d'avoir pour toutes les filiales un salaire de base à la grille conventionnelle. La négociation à l'échelle du grand secteur (BFC) serait une perte de temps, il n'y a pas d'intérêt.

Chaque filiale a des revendications différentes.

L'intersyndicale souhaite harmoniser la négociation du taux horaire sur l'ensemble du secteur BFC ; mais il convient que les filiales ayant des secteurs d'activités bien propres et ayant chacune des avantages différents auront néanmoins des négociations propres à leurs sites.

Mr Chapus nous rappelle l'objectif pour 2025 sur le secteur BFC : une restructuration, une réorganisation des postes pour nous permettre de réinjecter les économies sur la structure afin d'être plus compétitif.

L'intersyndicale souhaite que dans cette restructuration, les amendes, les pénalités occasionnées par les conducteurs soit soumis à sanction (entretien, lettre...)

Les membres de l'intersyndicales se tiendront au courant au fur et à mesure de leurs avancés lors des NAO. Chacun ayant une date proche pour la première réunion.

Fin de réunion 14h50

Yann PHILIPPE
DS UNSA

Céric PITET
DS CGT

Patrick MAIROT
DS CFDT

Thierry PERRON
DS UNSA

INTERSYDICALE KEOLIS BOURGOGNE FRANCHE COMTE

keolis.inter.syndicale@gmail.com