



TRANSPORTS URBAINS

#91 | Premier trimestre 2018

Dossier

LE QUESTIONNAIRE SNTU, UN OUTIL SYNDICAL UNIQUE POUR LES NAO



S'ENGAGER POUR CHACUN,
AGIR POUR TOUS



FGTE
TRANSPORTS
ENVIRONNEMENT

Visite de Laurent Berger à Tisseo | 3

Renouvellement des permis de conduire : une démarche dématérialisée, mais déshumanisée | 4

Licenciement sans ordonnances à Keolis | 5

Les militants du SNTU-CFDT sont en ordre de marche pour valoriser leur travail syndical | 5

La nouvelle section du réseau Hegobus | 6

Semitan : l'attente dans la tente | 6

En couverture

Le questionnaire SNTU-CFDT 2017, un outil syndical indispensable | 7

Le compte personnel Klesia, un dispositif innovant pour les salariés du transport où la CFDT est partie prenante | 19



Magazine trimestriel édité par
UFTUAD CFDT TRANSPORTS URBAINS



47 / 49 avenue Simon Bolivar 75955
Paris cedex 19



01 56 41 56 30



sntu@fgte.cfdt.fr



bit.ly/2G1leag

Directeur de la publication : **Éric Hugon**
Conception, premier rédacteur-graphiste et
secrétariat de rédaction : **Antonio-Bernard Tudor**

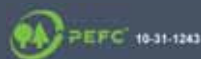
Ont collaboré à ce numéro :
**Marie-France Didierjean-Ginestet, Patrick Cévaër,
Pierre Pezeshkian, Alain Auroy, Gabriel Magner
et Jean-Emmanuel Le Bonjour**

Ce numéro comprend une publicité Syndex en
quatrième page de couverture

Crédits photo sauf mention : Pixabay, Freepik
et Flaticon

N° CPP 1105S05593 N° ISSN 1620-1914

Imprimé en France par l'Artésienne



Négociations annuelles obligatoires

Du nouveau sur les salaires minimums conventionnels

Éric Hugon, secrétaire général de l'UFTUAD

Les NAO sur les salaires minimums conventionnels dans les transports urbains de voyageurs (TUV) qui se sont déroulées le 14 février 2018 ont abouti à un accord de + 1,3 % d'augmentation. La valeur du point évolue de 8,31 € à 8,42 € au 1^{er} janvier 2018, soit 1 684 euros pour un coefficient 200. Cet accord fait suite à deux années blanches sans augmentation et a été signé majoritairement par le SNTU-CFDT, FO, l'UNSA et la CFE-CGC. Il est d'ores et déjà applicable aux entreprises adhérentes à l'UTP. Quant aux autres, il faudra attendre l'arrêté d'extension par le ministère du Travail. Les négociations sur la « *prévoyance inaptitude* », suite à l'accord de sécurisation des parcours professionnels de fin 2017, continuent avec une négociation au mois de juin dans le but d'aboutir d'ici la fin de l'année.

Une étude prospective sur l'évolution des emplois, des métiers et des compétences a été lancée dans les TUV afin :

- ⊕ **d'actualiser** la grille de classifications qui date de 1986 ;
- ⊕ **d'analyser** les facteurs d'évolution du secteur et leurs conséquences sur les métiers et compétences ;
- ⊕ **d'analyser** les besoins en formation au regard de ces évolutions et des métiers nouveaux qui se profilent dans notre profession.

Pour les AD, dans la branche SNAD, les négociations sont en cours sur le comité social et économique ainsi que sur les fins de carrière. Les NAO viendront en suivant, vous aurez toutes les informations dans le prochain journal. ●

URGENT ET IMPORTANT

À la suite de plusieurs jurisprudences – européenne et française –, les adhérents qui ont été absents pour cause de maladie doivent avoir un congé annuel maintenu de quatre semaines. Si vous avez été en maladie sur les trois dernières années sans avoir eu le maintien de quatre semaines de congés payés, merci de nous signaler votre cas en envoyant un courriel à sntu.juridique@fgte.cfdt.fr

Vous serez pris en charge par le service juridique du SNTU pour faire valoir vos droits. ●



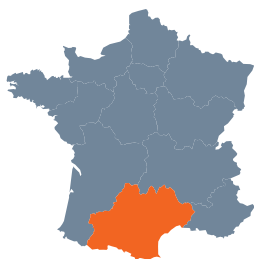
© SNTU-CFDT



Toulouse

Visite de Laurent Berger à Tisseo

Marie-France Didierjean-Ginestet



Suite à son déplacement dans le Sud-Ouest du 24 janvier 2018 et à la demande de la section SNTU, Laurent Berger, secrétaire général de la CFDT a rendu visite aux salariés de Tisseo réseau urbain, figure emblématique des transports qui compte 2 700 salariés. Cette rencontre s'est voulue itinérante sur trois sites de l'entreprise afin d'échanger et d'être au plus près des salariés et de leurs problématiques. Des 9 h du matin, Laurent Berger a été accueilli par l'équipe dirigeante de la section SNTU-CFDT sur le site administratif de Mespilé. Il a pu discuter avec des salariés et visiter le centre opérationnel de soutien du réseau des transports. Un passage au centre téléphonique où sont centralisés les appels a complété ses interrogations sur la prise en charge des salariés et des usagers. Que cela soit sur l'aspect sécurité *via* le centre de soutien ou commercial au centre téléphonique.

La visite s'est poursuivie aux ateliers techniques du métro où il a rencontré les salariés automaticiens chargés de la maintenance des rames de métro

Un passage au PC métro s'imposait, le centre névralgique de l'exploitation. Après ces moments riches en discussions, nous nous sommes rendus sur le site d'exploitation bus de Langlade où un buffet nous attendait.

Malheureusement, les organisations CGT et SUD s'étaient également invitées à la fête en distribuant un tract calomnieux et diffamatoire contre Laurent Berger et notre organisation syndicale. Nous avions espéré que leurs militants s'entretenaient avec lui, mais visiblement le courage leur a manqué... Cela n'a pas suffi pour gâcher ce moment convivial.

Les conducteurs pour la plupart n'ont pas hésité à saluer le secrétaire général et ont échangé librement avec lui.

Les sujets étaient variés tels que l'évolution des techniques et conditions de travail dans les ateliers, vigilance constante pour les traminots et conducteurs. trices de bus pour assurer la sécurité tant des usagers que de leur environnement, inquiétudes des agents de prévention concernant leur capacité et leurs moyens à assurer la sécurité du personnel roulant, etc. ●

Après les photos souvenirs de rigueur, Laurent Berger a pris la route pour Béziers, où d'autres militants l'attendaient.

© SNTU-CFDT





Renouvellement des permis de conduire : danger

Démarche dématérialisée, mais déshumanisée



Patrick Cévaër

Tout d'abord, je vais commencer cet article par une lapalissade : il n'est pas permis de conduire sans permis de conduire. Vous me suivez ? Je vais essayer de faire court et limpide. Jusqu'à présent, sauf de petits accros, tout fonctionnait pour le mieux dans le meilleur des mondes. À tel point que des sections CFDT avaient réussi à faire prendre en charge toute la partie administrative des renouvellements de permis de conduire.

Mais ça, c'était avant ! Depuis le 6 novembre 2017, les préfectures ont décidé de fermer les guichets « *permis de conduire* », avec comme explication, nous faire gagner du temps. Formidable ! Nous vivons vraiment une époque étonnante, puisque les premiers conducteurs concernés par ce problème se sont vus contraints de poser des congés, pour compenser les énormes retards liés, soi-disant au succès de la nouvelle procédure. Les employeurs refusaient le volant à ces salariés, avec parfois beaucoup de zèle. De plus, les entreprises se sont précipitées pour communiquer sur la responsabilité seule et entière du conducteur concernant les dates de validité du permis. Le gros souci, c'est que l'administration n'a pas suivi le progrès technologique et nous ramène au temps des dinosaures en matière de qualité de service. Dans certaines régions, trois à quatre mois de délais sont nécessaires pour obtenir le précieux sésame.

Dès les premiers couacs, le SNTU est intervenu auprès de la FGTE

Celle-ci, par le biais de son secrétaire général a écrit au ministère de l'Intérieur le 11 janvier 2018. Je ne vais pas ici décrire toute la procédure, mais seulement vous indiquer la priorité absolue pour éviter de subir les conséquences de l'incurie de l'administration.

Il faut impérativement télécharger et compléter les deux exemplaires Cerfa 14880*01 et se rendre chez un médecin agréé avant la date de fin de validité de votre permis de conduire. Une fois les deux exemplaires validés, signés et tamponnés par le médecin, vous commencez la procédure dématérialisée et conservez un exemplaire Cerfa qui vous permettra de conduire avec votre permis périmé jusqu'à réception du nouveau titre. ●

Si nous insistons sur ce point, c'est qu'il est majeur pour ne pas risquer des pertes de congés ou pire encore.



© D.R.



Rennes

Licenciement sans ordonnance

Pierre Pezeshkian

Voilà la nouvelle délégation de service public (DSP) signée par le Groupe Keolis avec Rennes Métropole !



Après avoir signé le contrat, la première mesure est le licenciement du responsable paie à la suite d'un contrôle URSSAF qui n'a eu aucun coût supplémentaire pour l'entreprise, et ce après 18 ans d'ancienneté. À Rennes, manifestement, la direction cherche à museler les élus SNTU-CFDT qui gênent, car ce technicien était l'un de nos anciens élus au comité d'entreprise. Le directeur des ressources humaines en a également fait les frais... Viré ! La section syndicale a alors décidé de mener une action pour défendre notre collègue. Après avoir pris contact avec les autres organisations syndicales, nous avons décidé de lancer un mouvement social en intersyndicale – c'était une première dans l'entreprise – sous la forme de débrayages en heures de pointe qui a été suivi par 50 % des salariés.

On constate à Rennes une augmentation de l'insécurité à bord des bus et dans le métro

Les salariés sont confrontés en permanence à l'incivilité et de plus en plus souvent aux coups donnés par les usagers. La direction qui n'arrête pas de nous parler de « clients » a fait le choix très courageux de les défendre... Suite aux assemblées générales que nous avons organisées, les salariés ont décidé de se mettre en grève sur les deux derniers samedis du mois de décembre avant les fêtes de fin d'année. Ils ont décidé de montrer leur ras le bol devant cette politique de Keolis qui a fait manifestement le choix du « tout profit ». Et comme le courage ne leur manque pas, l'Unsa a décidé de quitter le navire de l'intersyndicale sans participer à l'arrêt de travail des samedis. ●

La défense des collègues ou les problèmes d'insécurité ne semblent pas les intéresser. Les salariés s'en souviendront sans doute au moment des futures élections professionnelles.



© SNTU-CFDT

Lyon

Les militants du SNTU-CFDT sont en ordre de marche pour valoriser leur travail syndical

Alain Auroy

Dans cette optique, la section SNTU de Lyon a décidé de tout mettre en œuvre pour augmenter notre score électoral. Grâce à l'UTI Lyon Rhône au CRTE AURA (Auvergne – Rhône-Alpes) et au SNTU, 16 militants ont pu suivre une session de formation en septembre 2017.



Au cours de ce stage et de ses exercices pratiques, les militants ont pu s'approprier les outils nécessaires pour :

- ⊕ préparer les élections professionnelles 2018 ;
- ⊕ améliorer le fonctionnement de la section.

Une dynamique a été créée au sein de l'équipe. Cette motivation renforcée nous a permis d'organiser régulièrement une présence terrain plus efficace. Nous avons analysé les moments où les salariés étaient le plus disponibles pour échanger avec la CFDT. Résultat, depuis octobre, les militants se retrouvent, une à deux fois par mois, à la pompe à gazole, moment où les Conducteurs sont en attente dans le bus et peuvent échanger avec nous. À chaque rencontre, nous leur donnons également un petit questionnaire destiné à récupérer leurs avis et doléances sur lesquels la section pourra s'appuyer pour définir son cahier revendicatif et sa politique syndicale. ●

Après passage des ordonnances Macron, les mandats actuels sont prorogés jusqu'au 30 juin 2018. D'ici là, nous continuons sur notre lancée.



Hendaye La nouvelle section du réseau Hegobus

Jean-Emmanuel
Le Bonjour



C'est avec satisfaction que la région Sud-Ouest accueille une nouvelle section de Transdev. Ce réseau urbain, regroupant les villes de l'entité Sud Pays basque, a fêté sa première année d'existence le 1er septembre 2017. Avec ses 26 salarié-e-s, c'est un petit réseau pour le moment, mais en grand devenir au vu du développement exponentiel de toute cette partie du Sud Pays basque.

Le 10 janvier dernier se sont déroulés les premières élections professionnelles au sein de Hegobus

Le SNTU, fort d'une section nouvellement créée, a présenté quatre candidats (deux délégués du personnel et deux en Conseil de discipline). Les résultats ont été à la hauteur des espérances du SNTU.

Tous les candidats présentés ont été brillamment élus. Nous tenons à les remercier, car c'est grâce à leur implication et leur détermination que le SNTU-CFDT a obtenu ce résultat.

Les négociations annuelles obligatoires (NAO) ont pu se tenir avec nos nouveaux élus et pour le moment une bonne partie des propositions (valeur du point, mise en place d'un 13^e mois et renégociation d'une nouvelle mutuelle groupe nettement plus avantageuse pour le salarié-e-s) est validée par la section. Pour l'instant, si les négociations s'arrêtaient là, ce serait une augmentation générale de près de 4 % que nos néo-élus auraient négocié. Toutes nos félicitations à nos fins négociateurs et encore merci à eux ! ●

Ces nouveaux élus sont dignes de la politique revendicative CFDT, qui comprend négociations et résultats sociaux collectifs.



© SNTU-CFDT

Le 12 janvier 2018, la section CFDT a planté une tente et ainsi offert un point de relèvement « confortable » aux conducteurs.

Nantes Semitan : l'attente dans la tente !

Gabriel Magner



Les conducteurs doivent passer parfois plus de dix minutes à un arrêt de bus en attendant de prendre leur service. Cette action a été relayée par la presse et évidemment très bien perçue par nos collègues.

Petit problème de mathématiques de niveau CM2 à résoudre

- ⊕ un temps de parcours resserré ;
- ⊕ un temps de battement pour se remettre à l'heure quasi inexistant ;
- ⊕ une capacité en matériels insuffisante ;
- ⊕ des incivilités quotidiennes ;
- ⊕ des prises de relèves disséminées dans la métropole ;
- ⊕ des infrastructures routières inadaptées ;
- ⊕ une rationalisation des kilomètres et des temps de pause.

Donner le bon résultat en sachant que plusieurs réponses sont possibles

- ⊙ Une journée sereine et apaisée.
- ⊙ Des clients insatisfaits des retards quotidiens.
- ⊙ Un taux d'absentéisme record chez les agents de la Semitan.

Grâce à ton esprit de déduction, tu as trouvé les deux bonnes réponses à ce

problème de niveau « élémentaire ». C'est ce que nous essayons de faire comprendre à nos élus de la métropole nantaise avec ce genre d'action décalée. D'autant que la future DSP est en cours de négociation et qu'elle sera mise en place au 1^{er} janvier 2019. Les années que nous venons de passer n'ont engendré que fatigue, stress, troubles musculo-squelettiques, tensions avec les clients et par conséquent : absentéisme historiquement élevé. Pourtant, nul besoin de sortir d'une grande école pour admettre qu'à force de tirer sur l'élastique de la rentabilité à outrance, celui-ci finit par lâcher. Pour nous, élus CFDT, « camper au bord de la route » n'est alors qu'un prétexte pour revendiquer des moyens dignes d'un réseau de transport d'une grande métropole.

Instruisons-les

- ⊕ Pour que nos élus entendent le mal-être ambiant des salariés.
- ⊕ Pour que nos élus adaptent le réseau à hauteur des enjeux.
- ⊕ Pour que nos élus anticipent sur les moyens humains et matériels. ●

Gageons que nous soyons entendus, sinon notre imagination dans l'action sera à la hauteur de leur incompréhension de nos problèmes !

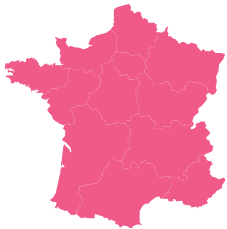


Questionnaire SNTU-CFDT 2017

UN OUTIL SYNDICAL UNIQUE DANS LA PROFESSION

Les 145 sections syndicales où le SNTU-CFDT est implanté ont reçu le document indispensable pour entamer les négociations annuelles obligatoires (NAO) dans de bonnes dispositions. Cet outil est unique. Décryptage. ➔➔➔





Patrick Cévaër

Unique, en effet, par le pourcentage important de retours de nos militants qui se sont attachés à le remplir avec la plus grande rigueur. Ce sont pas moins de 122 réseaux, record absolu, qui ont permis la réalisation de cette enquête. Tout au long des 155 pages du questionnaire 2017, nos militants ont une photographie sociale de la profession et peuvent comparer les évolutions des différents paramètres qui touchent les salariés de la branche : les salaires, les coefficients des différents services, la valeur du point 100, les effectifs, la mixité, les avantages sociaux, les

conditions de travail, la sécurité, le niveau de sous-traitance, la formation, le déroulement de carrière, les temps partiels et la représentativité des différents syndicats des transports urbains. Dans les pages de ce journal, nous vous avons concocté une synthèse qui donne le reflet de ce que vous, adhérents, vivez au sein de vos entreprises.

Concernant les salaires, la moyenne sur les 122 réseaux de l'évolution 2017 du point 100 (9,1722 €) est de 0,99 % par rapport à 2016

C'est la preuve que nos sections syndicales CFDT sont plus réalistes que nos dirigeants de l'UTP, qui refusent depuis trois ans la moindre augmentation au niveau national.

La valeur maximum du point 100 constatée est de 11,2463 € et le minimum de 8,31 €. Cela crée des écarts importants, mais ces écarts doivent être pondérés par les différences de coefficients appliqués dans les entreprises. ☺☺☺



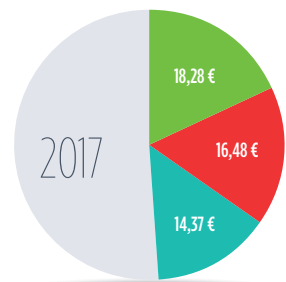
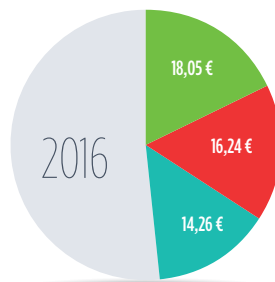
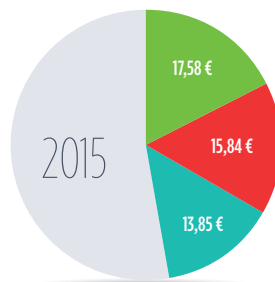
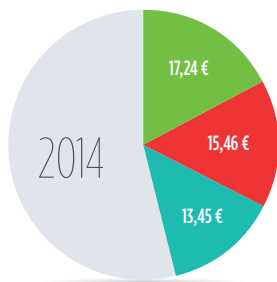
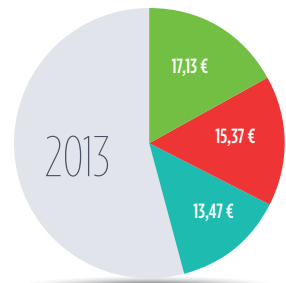
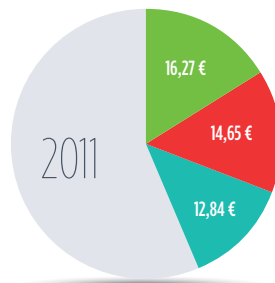
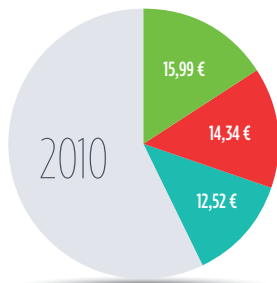
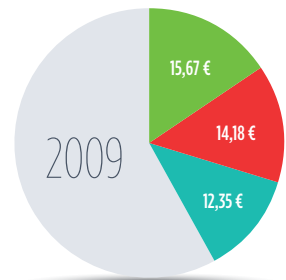
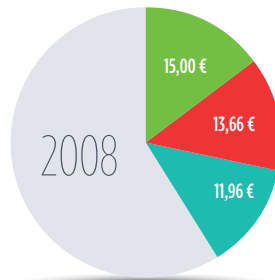
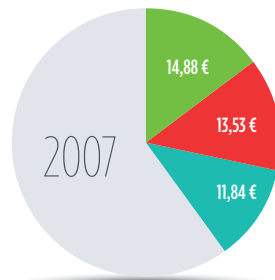
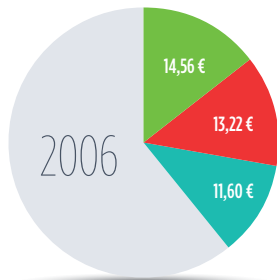
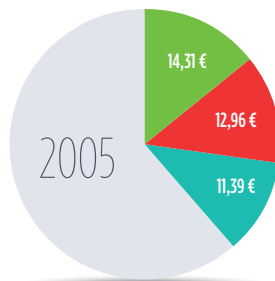
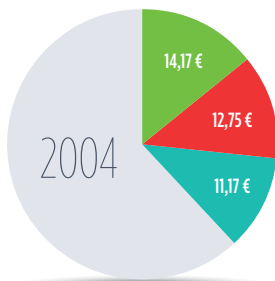
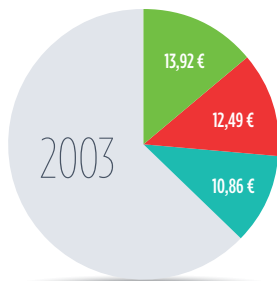
L'évolution du point 100

● Maximum ● Moyenne ● Minimum



Évolution des taux horaires moyens

● Taux horaire à l'embauche | ● Taux horaire à 10 ans | ● Taux horaire en fin de carrière



Salaires à dix ans de carrière

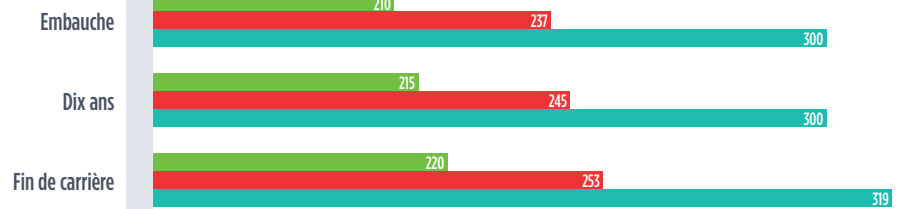
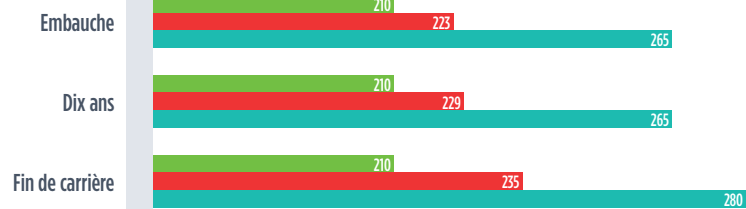
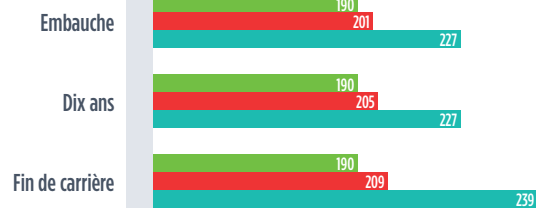
RÉSEAUX	BASES			SALAIRES À 10 ANS DE CARRIÈRE DES CONDUCTEURS-RECEVEURS CLASSEMENT PAR ORDRE ALPHABÉTIQUE						
	TEMPS DE TRAVAIL MENSUEL	POINT 100	PRIME MENSUELLE	COEFFICIENT	SALAIRE		13 ^e mois	Prime vacances	Intéressement et participation	Ancienneté %
					BASE + ANCIENNETÉ	MOYEN MENSUEL				
ABBEVILLE	151,67	8,5860 €	60,00 €	203	1 986,97 €	2 214,77 €	1 893,54 €	-	120,00 €	14 %
AGEN	151,67	8,8700 €	12,50 €	209	2 113,37 €	2 375,90 €	2 113,37 €	887,00 €	-	14 %
AIX-EN-PROVENCE	151,67	9,1730 €	-	205	2 143,73 €	2 337,37 €	2 143,73 €	180,00 €	-	14 %
AIX-LES-BAINS	151,67	8,8300 €	37,92 €	200	2 013,24 €	2 298,76 €	2 014,38 €	706,80 €	250,00 €	14 %
ALÈS	151,67	8,9430 €	-	210	2 140,95 €	2 352,70 €	2 140,95 €	400,00 €	-	14 %
AMIENS	151,67	9,5400 €	138,85 €	205	2 229,50 €	2 649,93 €	2 229,00 €	1 000,00 €	150,00 €	14 %
ANGERS	148,33	9,3120 €	158,56 €	220	2 376,42 €	2 779,27 €	2 335,45 €	-	596,00 €	16 %
ANGOULÈME	151,66	9,0660 €	141,41 €	200	2 067,05 €	2 438,44 €	1 816,20 €	906,60 €	37,00 €	14 %
ANNECY	148,85	10,0586 €	-	208	2 385,10 €	2 648,50 €	2 385,10 €	-	413,66 €	14 %
ANNEMASSE	151,67	8,9350 €	25,00 €	213	2 169,60 €	2 257,10 €	-	-	750,00 €	14 %
ANTIBES JUAN LES PINS	151,67	9,6000 €	83,75 €	200	2 188,80 €	2 554,95 €	2 188,80 €	1 000,00 €	200,00 €	14 %
ARGENTEUIL T.V.O.	150,15	9,0190 €	30,10 €	200	2 056,33 €	2 445,46 €	2 128,40 €	-	2 180,00 €	14 %
ARLES	151,67	9,4473 €	48,33 €	206	2 218,60 €	2 296,10 €	-	350,00 €	-	14 %
ARRAS	151,67	9,1000 €	-	200	2 074,80 €	2 423,63 €	2 002,00 €	2 184,00 €	-	14 %
AUCH	151,67	8,3800 €	14,58 €	200	1 910,64 €	2 058,22 €	1 596,00 €	-	-	14 %
AURILLAC	151,67	9,9500 €	23,00 €	206	2 377,65 €	2 558,15 €	1 890,00 €	-	-	16 %
AVIGNON	144,30	9,8580 €	109,63 €	207	2 326,29 €	2 731,25 €	2 038,00 €	1 000,00 €	506,00 €	14 %
BAR-LE-DUC	151,67	8,3849 €	38,00 €	200	1 911,76 €	2 089,56 €	1 527,60 €	-	150,00 €	14 %
BAYONNE	151,67	9,2200 €	78,33 €	204	2 144,20 €	2 485,87 €	1 450,00 €	1 300,00 €	410,00 €	14 %
BEAUVAIS	151,67	8,3400 €	-	200	1 901,52 €	1 918,19 €	-	-	200,00 €	14 %
BELFORT	151,67	9,4600 €	30,00 €	208	2 243,16 €	2 396,49 €	-	1 150,00 €	330,00 €	14 %
BESANÇON	148,20	9,2670 €	20,00 €	210	2 218,52 €	2 508,40 €	2 218,52 €	1 020,00 €	-	14 %
BLOIS	148,20	8,5300 €	27,08 €	210	2 042,08 €	2 294,78 €	2 042,08 €	665,34 €	-	14 %
BORDEAUX	151,67	9,7776 €	140,92 €	200	2 229,29 €	2 747,01 €	2 229,01 €	2 123,57 €	169,00 €	14 %
BOULOGNE-SUR-MER	146,25	9,7200 €	406,67 €	205	2 271,56 €	3 069,32 €	2 271,56 €	2 271,56 €	150,00 €	14 %
BOURG-EN-BRESSE	151,67	9,7010 €	-	204	2 315,43 €	2 589,47 €	-	2 590,00 €	-	17 %
BOURGES	151,67	10,3109 €	18,75 €	208	2 444,92 €	2 715,67 €	2 444,00 €	300,00 €	280,00 €	14 %
BOURGOIN JALLIEU-L'ISLE D'ABEAU	151,00	8,4500 €	355,32 €	200	1 926,60 €	2 570,57 €	2 613,69 €	850,00 €	-	14 %
BREST	144,30	9,0000 €	199,45 €	222	2 277,72 €	2 790,81 €	2 278,65 €	1 485,00 €	-	14 %
BRIANÇON	151,66	8,3100 €	22,41 €	200	1 894,68 €	2 074,98 €	1 894,68 €	-	-	14 %
BRIVE-LA-GAILLARDE	151,67	8,5710 €	14,58 €	200	1 954,19 €	1 968,77 €	-	-	-	14 %
CAEN	145,17	8,7444 €	87,22 €	220	2 193,10 €	2 602,36 €	2 193,10 €	1 671,46 €	-	14 %
CARCASSONNE	151,67	8,3100 €	-	200	1 894,68 €	1 961,35 €	-	800,00 €	-	14 %
CHÂLONS-EN-CHAMPAGNE	151,67	9,6000 €	297,90 €	200	2 361,60 €	2 779,92 €	-	1 245,00 €	200,00 €	23 %
CHARTRES	151,67	8,7211 €	70,00 €	211	2 097,77 €	2 519,52 €	2 061,00 €	1 460,00 €	700,00 €	14 %
CHÂTEAUXROUX	151,67	8,6300 €	9,89 €	205	2 016,83 €	2 261,37 €	2 016,83 €	673,00 €	126,00 €	14 %
CHERBOURG EN COTENTIN	146,25	9,0218 €	85,60 €	206	2 118,68 €	2 554,14 €	2 137,26 €	1 560,00 €	501,07 €	14 %
CHOLET	151,67	9,0790 €	134,58 €	205	2 121,76 €	2 608,04 €	2 121,76 €	1 110,00 €	988,55 €	14 %
CLERMONT-FERRAND	151,67	10,8408 €	189,33 €	210	2 595,29 €	3 218,68 €	2 610,87 €	2 249,48 €	200,00 €	14 %
COLMAR	151,67	8,8980 €	18,92 €	215	2 180,90 €	2 428,65 €	1 596,00 €	900,00 €	250,00 €	14 %
CREIL	151,67	9,9600 €	27,08 €	205	2 327,65 €	2 695,04 €	2 041,80 €	2 041,80 €	-	14 %

RÉSEAUX	BASES			SALAIRES À 10 ANS DE CARRIÈRE DES CONDUCTEURS-RECEVEURS CLASSEMENT PAR ORDRE ALPHABÉTIQUE						
	TEMPS DE TRAVAIL MENSUEL	POINT 100	PRIME MENSUELLE	COEFFICIENT	SALAIRE		13 ^e mois	Prime vacances	Intéressement et participation	Ancienneté %
					BASE + ANCIENNETÉ	MOYEN MENSUEL				
DIJON	148,20	10,4540 €	-	210	2 502,69 €	2 793,94 €	2 200,00 €	655,00 €	640,00 €	14 %
DOLE	151,67	9,2300 €	626,94 €	200	2 104,44 €	2 832,15 €	-	1 209,13 €	-	14 %
DOUAI	144,30	9,1500 €	44,71 €	219	2 284,39 €	2 723,69 €	2 367,56 €	2 367,56 €	-	14 %
DUNKERQUE	151,67	10,0900 €	315,63 €	200	2 300,52 €	2 850,49 €	2 242,15 €	-	570,00 €	14 %
ELBEUF	151,67	8,9360 €	-	210	2 139,28 €	2 511,92 €	2 139,28 €	1 711,42 €	621,00 €	14 %
ÉPERNAY	151,67	8,4380 €	120,00 €	200	1 923,86 €	2 043,86 €	-	-	-	14 %
ÉVREUX	151,67	9,3400 €	87,50 €	205	2 106,17 €	2 193,67 €	-	-	-	10 %
GONESSE T.V.O.	151,67	11,2463 €	57,50 €	200	2 564,16 €	2 763,33 €	-	1 700,00 €	-	14 %
GRASSE	151,67	9,7500 €	156,67 €	200	2 223,00 €	2 796,00 €	2 223,00 €	2 223,00 €	550,00 €	14 %
GRENOBLE	151,67	9,6000 €	202,66 €	215	2 352,96 €	2 879,36 €	2 352,96 €	1 100,00 €	432,00 €	14 %
LA ROCHE-SUR-YON	151,67	8,7150 €	10,77 €	214	2 126,11 €	2 375,72 €	2 126,11 €	240,00 €	500,00 €	14 %
LA ROCHELLE	151,67	9,4700 €	12,92 €	201	2 169,96 €	2 396,36 €	1 600,00 €	661,84 €	300,00 €	14 %
LAVAL	151,67	8,4120 €	46,67 €	212	2 033,01 €	2 364,98 €	2 033,01 €	874,65 €	515,98 €	14 %
LE CREUSOT-MONTCEAU LES MINES	151,67	8,3690 €	-	200	1 908,13 €	1 922,22 €	-	-	169,00 €	14 %
LE HAVRE	151,67	8,9157 €	66,31 €	211	2 182,21 €	2 612,23 €	2 182,31 €	2 182,31 €	-	16 %
LE MANS	151,67	9,2722 €	76,06 €	220	2 325,47 €	2 796,45 €	2 349,00 €	2 330,00 €	60,00 €	14 %
LENS-HÉNIN BEAUMONT-BÉTHUNE	151,67	9,1000 €	5,21 €	215	2 230,41 €	2 641,52 €	2 230,41 €	2 230,41 €	410,00 €	14 %
LILLE	151,67	9,8427 €	18,87 €	200	2 244,14 €	2 370,19 €	-	1 050,00 €	-	14 %
LIMOGES	148,33	9,4000 €	93,59 €	200	2 143,20 €	2 543,46 €	1 700,00 €	1 700,00 €	280,00 €	14 %
LONGWY	151,67	8,7500 €	20,83 €	209	2 084,78 €	2 305,61 €	1 750,00 €	250,00 €	400,00 €	14 %
LORIENT	151,66	10,0400 €	162,28 €	205	2 366,93 €	3 068,47 €	2 343,35 €	2 027,76 €	2 100,00 €	15 %
LOUVIERS-VAL DE REUIL	151,67	8,5000 €	14,58 €	205	1 986,45 €	2 268,57 €	1 962,42 €	650,00 €	598,00 €	14 %
LYON	151,67	8,9737 €	-	210	2 148,30 €	2 461,60 €	2 148,30 €	1 611,23 €	-	14 %
MÂCON	151,00	8,9800 €	44,28 €	200	2 047,44 €	2 299,84 €	2 047,44 €	-	450,00 €	14 %
MARMANDE	151,67	8,3700 €	-	208	1 984,69 €	2 105,53 €	1 450,00 €	-	-	14 %
MARSEILLE	151,67	9,5600 €	327,78 €	210	2 268,59 €	2 989,83 €	2 268,59 €	1 050,00 €	600,00 €	13 %
MENTON	151,67	9,2500 €	178,49 €	200	2 109,00 €	2 532,66 €	1 842,00 €	1 100,00 €	-	14 %
METZ	151,67	9,3180 €	51,74 €	210	2 230,73 €	2 566,64 €	1 700,00 €	1 100,00 €	610,00 €	14 %
MONTARGIS	151,67	8,4340 €	-	204	1 961,41 €	2 205,79 €	1 961,41 €	971,11 €	-	14 %
MONTAUBAN	151,67	8,8700 €	-	210	2 179,36 €	2 312,69 €	-	1 600,00 €	-	17 %
MONTBÉLIARD	148,20	9,0450 €	9,58 €	206	2 124,13 €	2 133,71 €	-	-	-	14 %
MONTÉLIMAR	151,67	8,6300 €	-	210	2 066,02 €	2 281,02 €	1 812,00 €	768,00 €	-	14 %
MONTLUÇON	151,00	9,7520 €	-	205	2 279,04 €	2 573,33 €	2 279,04 €	1 030,00 €	218,00 €	14 %
MORLAIX	144,30	8,5100 €	-	208	2 017,89 €	2 273,55 €	1 757,60 €	936,10 €	374,23 €	14 %
NANCY Suburbain	151,67	8,9100 €	17,50 €	200	2 031,48 €	2 282,02 €	2 031,48 €	765,00 €	-	14 %
NANTES	151,66	9,9600 €	55,47 €	210	2 384,42 €	2 763,60 €	2 091,60 €	1 792,80 €	-	14 %
NARBONNE	151,67	9,1500 €	48,00 €	204	2 127,92 €	2 306,28 €	1 564,26 €	-	-	14 %
NEVERS	151,67	8,5000 €	78,06 €	206	1 996,14 €	2 232,85 €	1 903,80 €	-	-	14 %
NICE	151,67	9,5370 €	18,67 €	200	2 174,44 €	2 336,36 €	-	-	1 718,99 €	14 %
NICE Parking	151,60	9,0000 €	84,58 €	-	-	-	-	-	-	-
NÎMES	151,67	10,2000 €	-	206	2 395,37 €	2 538,03 €	1 600,00 €	-	112,00 €	14 %
NIORT	151,00	9,3600 €	25,00 €	203	2 166,09 €	2 433,01 €	1 653,00 €	1 250,00 €	-	14 %
ORLÉANS	148,20	8,8528 €	23,24 €	211	2 129,45 €	2 431,76 €	2 129,45 €	734,78 €	219,00 €	14 %
ORLY Val Service	151,67	8,0500 €	5,81 €	-	-	-	-	-	-	-

RÉSEAUX	BASES			SALAIRES À 10 ANS DE CARRIÈRE DES CONDUCTEURS-RECEVEURS CLASSEMENT PAR ORDRE ALPHABÉTIQUE						
	TEMPS DE TRAVAIL MENSUEL	POINT 100	PRIME MENSUELLE	COEFFICIENT	SALAIRE		13 ^e mois	Prime vacances	Intéressement et participation	Ancienneté %
					BASE + ANCIENNETÉ	MOYEN MENSUEL				
PARIS Big Bus	151,67	9,6993 €	-	200	2 211,44 €	2 211,44 €	-	-	2 800,00 €	14 %
PAU	151,66	9,6000 €	22,92 €	215	2 352,96 €	2 694,54 €	2 064,00 €	1 600,00 €	160,00 €	14 %
PÉRIGUEUX	151,67	9,3234 €	11,67 €	219	2 327,68 €	2 623,01 €	2 328,00 €	653,00 €	423,00 €	14 %
PERPIGNAN	151,67	10,5400 €	37,50 €	212	2 547,31 €	3 063,47 €	2 467,00 €	2 467,00 €	810,00 €	14 %
POITIERS	148,20	8,9532 €	125,90 €	212	2 163,81 €	2 626,95 €	1 898,08 €	2 148,77 €	-	14 %
PONTARLIER	151,67	8,5960 €	-	200	1 959,89 €	2 123,21 €	-	1 959,89 €	-	14 %
QUIMPER	144,19	9,0000 €	18,75 €	212	2 175,12 €	2 457,80 €	2 158,20 €	825,00 €	184,00 €	14 %
RENNES	151,67	9,8000 €	117,42 €	216	2 413,15 €	2 731,66 €	2 413,15 €	-	-	14 %
ROANNE	151,67	8,6300 €	-	205	2 016,83 €	2 016,83 €	-	-	-	14 %
RODEZ	151,67	9,6500 €	14,07 €	210	2 310,21 €	2 493,12 €	2 026,00 €	-	-	14 %
ROUEN	151,67	9,2280 €	482,22 €	205	2 156,58 €	2 764,53 €	-	1 508,76 €	-	14 %
SAINT-BRIEUC	151,67	8,9670 €	20,00 €	210	2 146,70 €	2 464,75 €	2 100,00 €	926,55 €	550,00 €	14 %
SAINT-DIZIER	151,67	8,3820 €	-	200	1 911,10 €	2 069,35 €	1 899,00 €	-	-	14 %
SAINT-ÉTIENNE	148,77	8,9300 €	87,70 €	209	2 192,98 €	2 675,09 €	2 098,55 €	2 098,55 €	-	18 %
SAINT-GRATIEN T.V.O.	150,15	9,0195 €	30,10 €	200	2 056,45 €	2 445,57 €	2 128,40 €	-	2 180,00 €	14 %
SAINT-MALO	148,20	8,9900 €	-	213	2 182,95 €	2 479,45 €	2 182,00 €	926,00 €	450,00 €	14 %
SAINT-NAZAIRE	151,67	8,9150 €	146,37 €	216	2 195,23 €	2 635,08 €	2 195,23 €	941,55 €	385,00 €	14 %
SALON DE PROVENCE	151,67	8,8000 €	152,30 €	207	2 076,62 €	2 435,09 €	2 074,00 €	-	400,00 €	14 %
SAUMUR	151,67	8,7600 €	66,00 €	203	2 027,24 €	2 262,18 €	2 027,23 €	-	-	14 %
SÈTE	151,67	9,9210 €	13,54 €	205	2 318,54 €	2 484,08 €	1 824,00 €	-	-	14 %
STRASBOURG	151,67	8,5500 €	369,60 €	210	2 082,78 €	2 796,79 €	2 287,46 €	1 567,55 €	278,00 €	16 %
TARBES	151,67	8,4000 €	15,00 €	200	1 915,20 €	2 106,97 €	1 915,20 €	152,00 €	53,98 €	14 %
THONVILLE-VAL DE FENSCH	151,67	8,5600 €	-	200	1 951,68 €	2 247,32 €	1 951,68 €	1 596,00 €	-	14 %
THONON-LES-BAINS	151,67	9,1000 €	33,32 €	204	2 116,30 €	2 337,95 €	1 960,00 €	-	300,00 €	14 %
TOULON	151,67	9,3580 €	65,00 €	200	2 133,62 €	2 608,39 €	2 133,62 €	2 133,62 €	650,00 €	14 %
TOULOUSE	140,00	9,4087 €	157,12 €	210	2 252,44 €	2 836,98 €	2 000,00 €	2 000,00 €	-	14 %
TOURS	150,15	9,3391 €	-	222	2 467,20 €	2 762,72 €	2 433,73 €	1 022,58 €	89,84 €	19 %
VALENCE-ROMANS SUR ISÈRE	151,67	9,1850 €	6,13 €	208	2 177,95 €	2 496,31 €	2 177,95 €	1 268,96 €	300,00 €	14 %
VALENCIENNES	148,00	9,8100 €	-	200	2 236,68 €	2 854,71 €	2 236,68 €	2 236,68 €	-	14 %
VANNES	150,80	9,2200 €	142,58 €	214	2 249,31 €	2 741,40 €	2 249,31 €	90,00 €	1 854,79 €	14 %
VERSAILLES	151,67	8,7000 €	375,50 €	200	1 983,60 €	2 438,93 €	-	-	958,00 €	14 %
VESOUL	151,67	8,6400 €	60,00 €	200	1 969,92 €	2 278,25 €	1 969,92 €	1 010,00 €	-	14 %
VIENNE	151,67	8,9200 €	109,78 €	200	2 033,76 €	2 371,77 €	2 033,76 €	705,00 €	-	14 %
VIERZON	151,67	9,1260 €	-	200	2 080,73 €	2 287,46 €	2 080,73 €	400,00 €	-	14 %
VILLEPINTE-COUBRON T.R.A.	151,67	10,9300 €	280,00 €	200	2 492,04 €	2 949,70 €	2 131,87 €	-	-	14 %
VITROLLES-ÉTANG DE BERRE	151,57	9,0456 €	11,78 €	200	2 062,40 €	2 108,22 €	-	250,00 €	158,53 €	14 %
Moyenne (pour 119 réseaux)	150,72	9,1715 €	98,25 €	206,29	2 164,16 €	2 482,06 €	2 064,06 €	1 252,24 €	-	14 %

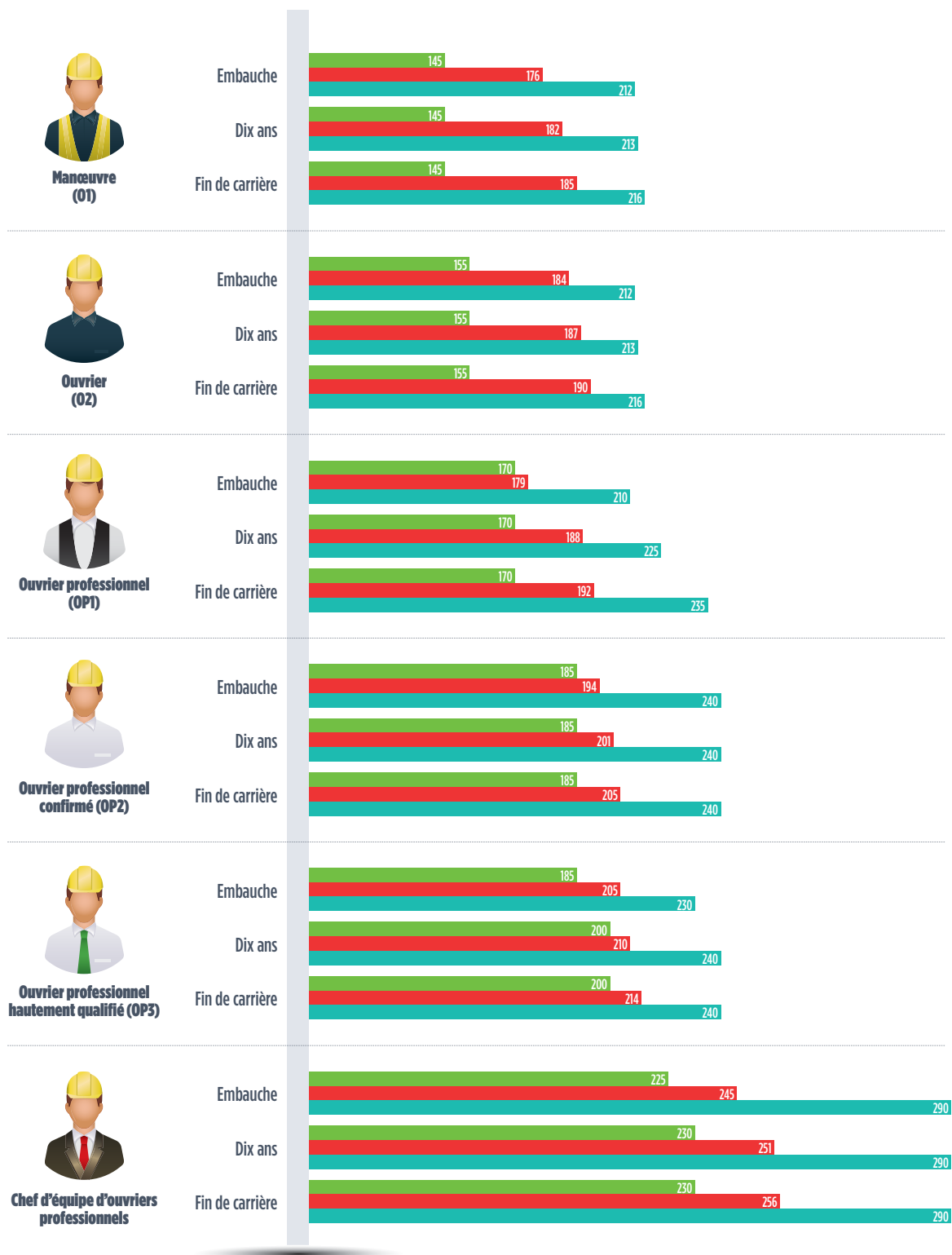
Les coefficients d'exploitation

● Minimum | ● Moyenne | ● Maximum



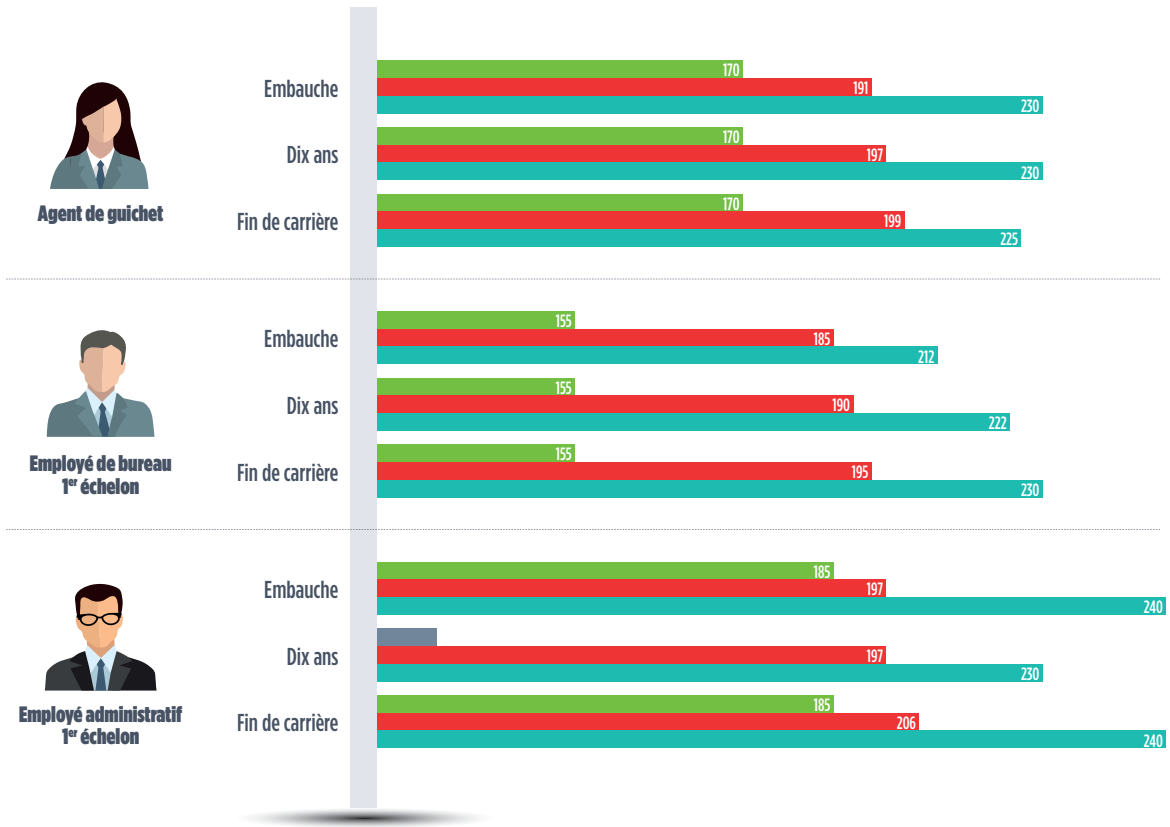
Les coefficients de maintenance

● Minimum | ● Moyenne | ● Maximum

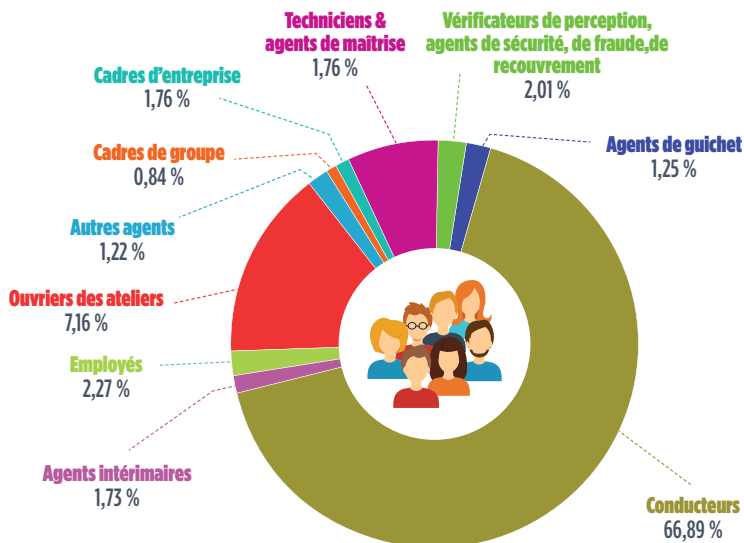


Les coefficients de l'administratif

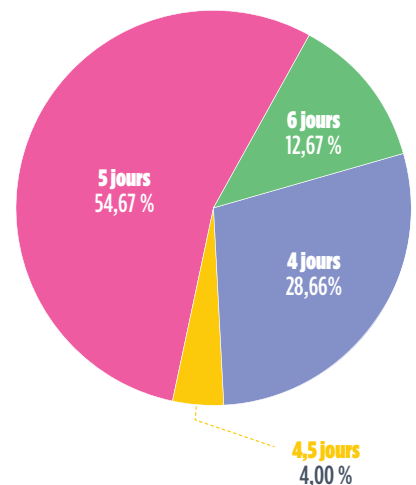
● Minimum | ● Moyenne | ● Maximum



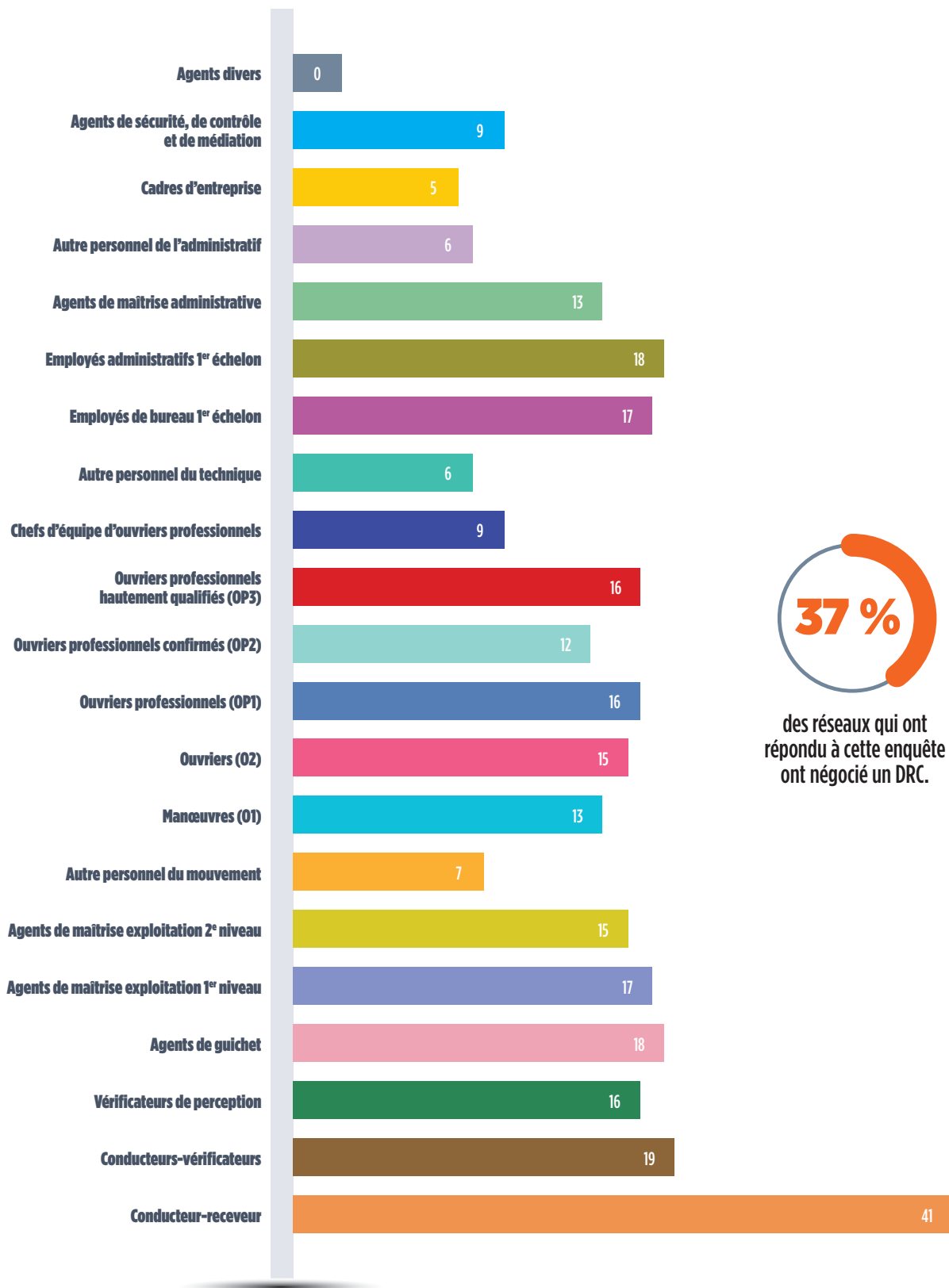
Répartition des salariés des transports urbains

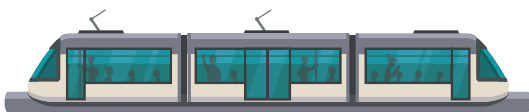


Les cycles de travail hebdomadaires



Les déroulements de carrière





☺☺☺ À l'embauche, les coefficients sur le service exploitation varient de 200 à 222, pour une moyenne constatée de 203. En fin de carrière ces coefficients passent à 200 pour un maximum de 239 et une moyenne de 210. Ces chiffres s'expliquent par la mise en place, dans 41 réseaux, d'accords sur les déroulements de carrière. Sur les effectifs, sans surprise, les conducteurs représentent près de 67 %, suivis par les techniciens et agents de maîtrise (près de 15 %) et les ouvriers de l'atelier (7 %).

Les conditions de travail sont très variées d'un réseau à l'autre

En effet, l'histoire locale et le vécu font que nos militants s'adaptent aux revendications des adhérents en prenant évidemment en compte les obligations de l'accord de branche.

Les cycles de travail hebdomadaire sont en priorité sur cinq jours (54,67 %) suivis de quatre jours (28,67 %) de six jours (12,67 %) et de l'alternance quatre jours / cinq jours à 4 %. Plus de 36 000 salariés sont couverts par un accord sécurité. 76 % des entreprises de plus de 500 salariés ont signé un accord, pour seulement 28 % dans les réseaux de moins de 50. Ce devra être la priorité des militants CFDT pour négocier un bon accord, permettant de venir travailler en toute sérénité. La sous-traitance est utilisée dans 83 entreprises sur le service exploitation, ce qui représente 66,60 %.

L'égalité hommes-femmes ne montre pas de problèmes en matière de rémunération ou d'évolution de carrière dans les transports urbains

La mixité, avec 18,92 % de femmes, n'a progressé que de 0,41 point en un an et de 5,5 points en 13 ans. Un long chemin reste à parcourir pour arriver à une parfaite parité !

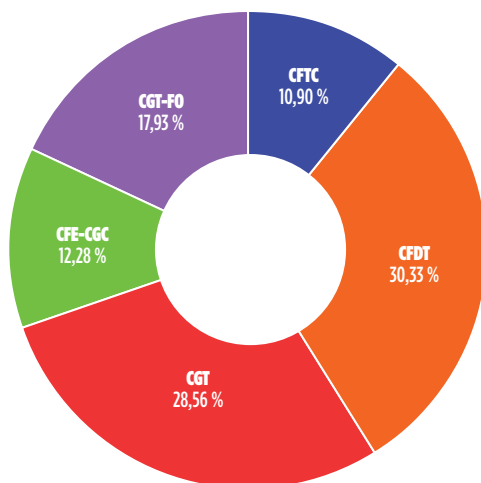
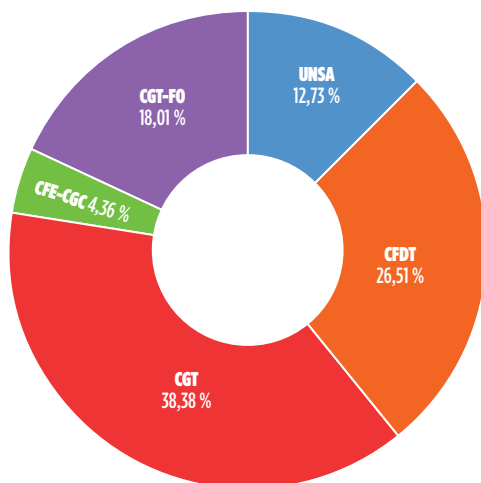
L'influence des différents syndicats de la profession montre une réelle progression du SNTU-CFDT au niveau des titulaires des délégués du personnel. Le chiffre de 29 % nous place en seconde position en évolution constante depuis plus de dix ans précédés par la CGT à 37 %, FO étant en 3^e position à 15,5 %.

La représentativité sur les titulaires au comité d'entreprise est sur une même dynamique

La CFDT est à 26,51 %, toujours précédée de la CGT à 38,38 %. FO ferme le podium à 18 %. Ces chiffres sont en parfaite adéquation avec les succès électoraux des deux dernières années. C'est un signe important qui est donné par les salariés de la profession à nos militants CFDT et qui nous motive pour continuer la politique revendicative réaliste menée par le SNTU-CFDT. D'année en année, nous progressons. ●

Le bureau national du SNTU-CFDT remercie particulièrement Paul Dantel du réseau d'Orléans pour l'important travail de mise en page effectué sur cette enquête.

La représentativité syndicale





Le compte personnel Klesia

Un dispositif innovant pour les salariés du transport où la CFDT est partie prenante

Philippe Cantaloube

Le programme de prévention santé pour l'ensemble des salariés non-cadres du transport est désormais pleinement opérationnel.

Une politique de prévention santé dans le transport, pourquoi et comment ?

L'engagement de la branche du transport en 2016 sur cette thématique repose sur plusieurs constats :

- ⊕ 1 / 3 des salariés de la branche a désormais plus de 50 ans (c'était 1 / 5 il y a 10 ans) ;
- ⊕ le coût, au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles, est double par rapport à d'autres secteurs.

Le 20 avril 2016, les partenaires sociaux des professions du transport ont conclu à l'unanimité un accord modernisant le régime de prévoyance des salariés de ce secteur, à effet du 1^{er} janvier 2017.

Il a pour objectif notamment de renforcer la prévention santé des salariés, afin de permettre de réduire la survenance de l'inaptitude à la conduite, l'invalidité, ou le décès.

Pour cela, un dispositif innovant et précurseur a été mis en place : le compte personnel de prévoyance. Ce compte personnel à point permet à chaque salarié non-cadre, qu'il soit conducteur, administratif, technique, etc., de piloter sa prévoyance et lorsque le salarié prend soin de sa santé, il acquiert des « points de solidarité ».

Afin d'assurer une politique de prévention efficace, pilotée par la branche professionnelle, les partenaires sociaux

ont choisi de confier la gestion de ce dispositif à la CARCEPT-Prévoyance, institution de prévoyance du Groupe Klesia.

Quelles sont les actions de prévention santé proposées ?

Les actions de prévention qui permettent d'acquérir des points (un barème de 5 à 40 points) sont définies par une commission de suivi dans laquelle siège la CFDT. Une vingtaine d'actions sont prévues. Elles sont directement accessibles pour le salarié sur son espace personnel sur carcept-prev.fr, rubrique **points de solidarité**. Ces actions de prévention poursuivent les objectifs suivants :

- ⊕ être à jour de ses RDV santé : visites généraliste, examens périodiques de santé, dépistages, etc. ;
- ⊕ améliorer ses comportements au quotidien (sevrage tabagique, action TMS Pro de la CNAMTS, etc.) ;
- ⊕ être bien accompagné lors de maladie chronique (suivi de patients diabétiques, traitement anticoagulant) ;
- ⊕ renforcer ses connaissances en prévention santé et sécurité (FIMO, FCO, etc.).

Le catalogue des actions de prévention est régulièrement complété afin d'accompagner au quotidien les salariés dans une démarche de prévention santé.

Quels sont les intérêts de ces actions de prévention ?

L'intérêt pour le salarié est double :

- ⊕ le salarié prend soin de sa santé, donc réduit ses risques d'aléas graves de la vie ;
- ⊕ les points qu'il acquiert permettent de déclencher des services d'accom-

pagnement en cas d'invalidité ; d'inaptitude à la conduite ou de décès.

Les services d'accompagnement permettent notamment de bénéficier :

- ⊕ d'assistance à domicile (prise en charge des enfants, transports médicaux, aide à domicile, auxiliaire de vie, petit jardinage, etc.) ;
- ⊕ d'un accompagnement dans l'organisation de travaux d'aménagement spécifique du domicile, dans l'exécution des tâches administratives, et d'un soutien psychologique ;
- ⊕ de coaching (programme de remise en forme, aide au retour à l'emploi, accompagnement budgétaire, etc.).

Comment accéder à l'ensemble de ce dispositif ?

Le dispositif est 100 % digital. Depuis l'espace personnel, chaque salarié adhérent à Carcept Prévoyance peut :

- ⊕ gérer son profil : modifier ses informations personnelles, coordonnées, etc. ;
- ⊕ accéder à ses informations retraite, ainsi qu'à tous les services utiles pour préparer et gérer sa retraite ;
- ⊕ accéder à ses contrats Prévoyance Carcept Prev et notamment à son compte personnel de prévoyance et ainsi consulter ses points d'activité et ses points de solidarité ;
- ⊕ accéder à une rubrique **conseils**, qui regroupe de nombreux services de prévention et d'accompagnement. ●

Il ne reste plus qu'au salarié de se rendre sur le site dédié, d'ouvrir son compte personnalisé et de faire vivre le dispositif.

QUELS CHANGEMENTS AVEC LES ORDONNANCES ?

⚡ NÉGOCIATIONS ⚡ CSE ⚡ SSCT ⚡ MOYENS
DES IRP ⚡ RÉORGANISATIONS ⚡ RUPTURE
CONVENTIONNELLE COLLECTIVE ⚡ EXPERTISE



**Vous accompagner
lorsque votre rôle change,
c'est aussi notre métier.**

> Formations

> Aide à la négociation