

LETTRE OUVERTE SNTU-CFDT à KEOLIS S.A.S

Bonjour Madame DEBON,

Depuis quelques mois, nous nous apercevons d'un changement de politique managériale et disciplinaire au sein des filiales du groupe. Les délégués des différents réseaux Grand Urbain comme Bordeaux, Rennes ou encore Lille nous remontent des faits alarmant de conseils de discipline intempestifs et de licenciement abusifs.

Le volet social et la préservation de la santé des salariés tant physique que mentale passe à un second plan face au volet économique qui reste l'exclusivité des préoccupations des filiales du groupe.

Pour preuve, à Lille, il a été découvert que des salariés grattaient et meulaient des pièces amiantées sans aucun équipement de protection individuel. Pire encore, La Direction de cette filiale a refusé de faire évacuer les salariés du site concerné par principe de précaution et à transféré lesdits salariés concernés dans une autre unité où subsistait le même problème.

Sur un second volet, même si l'impression est donnée d'un effort du groupe, les négociations salariales ont été bien en deça du curseur de référence d'inflation pris par Kéolis. Cette perte de pouvoir d'achat pour les salariés du groupe ne peut avoir que des conséquences néfastes sur la garantie de pouvoir vivre dignement de son salaire mais aussi accentue le problème d'attractivité des métiers de la branche des transport pourtant déjà en forte tension. Et que dire des JO où certaines filiales privent les salariés de leurs droits à congés sur cette période, remettant ainsi en question l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Nous tenons à vous rappeler que dans la branche professionnelle des transports urbains, les salariés sont parfois amenés à travailler trois week-ends sur quatre mettant ainsi, plus que dans la moyenne nationale, en péril l'équilibre familial ; la preuve en est des résultats des différentes études faites sur le nombre de divorce dans la branche. Le résultat de cette politique sociale médiocre ne peut être que néfaste que ce soit pour les salariés ou les filiales.

Si nous abordons un troisième point, celui de la production, celle-ci a fait un bon en avant de plus de 20 % en moins de 10 ans. Les temps de récupération qui existaient en bout de ligne ont fondu et les conducteurs se retrouvent sans cesse sous pression que ce soit par l'exploitation, les usagers des transports ou encore de la route. Que dire du temps inexistant pour les besoins primaires comme manger, boire ou aller aux toilettes qui n'existent plus. La conséquence se lit sur les graphiques d'absentéismes de ces 10 dernières années.

Ce manque de respect des salariés est intolérable tant dans la politique managériale que pour les conditions de travail et de rémunération. Pourtant, dans cette même instance, il nous a été communiqué une volonté d'amélioration des rapports managériaux avec une grande campagne de formation dédiée à tous les managers ; la question se pose sur l'efficacité ou alors la réelle volonté liée à ses formations. Kéolis souhaite-t-il être précurseur ou alors revenir dans les années 60 en ayant des contre-maîtres pour encadrants ?

Toutes ces questions se posent réellement et si la Direction de Kéolis SA n'est pas informée de ces pratiques, il est de notre responsabilité de les remonter afin de trouver des solutions durables et ainsi voir des axes d'amélioration apparaître qui permettront, en plus du bien être au travail des salariés, d'avoir un impact sur l'absentéisme due à la maladie. Aussi, les enjeux de la RSE sont ambitieux et nous ne pouvons que nous féliciter de cette volonté d'amélioration forte. Ce qui nous inquiète est le temps que vont prendre ces évolutions qui sont pourtant primordiales et nécessaires.

Pour le SNTU-CFDT
Anthony KOWALCZUK
Secrétaire Adjoint
du Comité Groupe France Kéolis

