

Numéro 101 | Premier trimestre | Mars 2022

Cfdt:

TRANSPORTS URBAINS

ILE DE FRANCE

NATIONAL

NÉGOCIATION ANNUELLE UTP : UN RENDEZ-VOUS MANQUÉ ?

MINISTÈRE DES TRANSPORTS À PARIS

À LA UNE#101

DOUAI

LES MÉFAITS DE LA MISE EN PLACE DE LA GRATUITÉ | 3

BRIVE-LA-GAILLARDE

RENAISSANCE | 4-5

NANTES

COORDINATION OUEST DES 9 ET 10 NOVEMBRE 2021 :
RETOUR SUR UNE RENCONTRE DE MILITANTS ENGAGÉS | 6

BOURGES

LA STUB :
L'APPEL D'OFFRE EST LANCÉ POUR LA PROCHAINE DSP | 7

MARSEILLE

POLLUTION DANS LES TUNNELS FERROVIAIRES :
LE SNTU OBLIGE L'ÉTAT À ABAISSER LA VALEUR D'EXPOSITION
AUX PARTICULES FINES | 8

DOSSIER

NÉGOCIATION ANNUELLE UTP :
UN RENDEZ-VOUS MANQUÉ ? | 10

ÎLE DE FRANCE

KÉOLIS ARGENTEUIL BOUCLES DE SEINE :
L'ANNÉE DE TOUS LES DANGERS | 13

BREST

CONFLIT À BREST | 14

LENS

3 COUPS DE COUTEAU POUR UN JOINT,
1 CONDUCTEUR À TERRE | 15

TOULOUSE

SOUS-TRAITANCE DE LIGNES DE BUS SUR
LE RÉSEAU DE TOULOUSE | 16



Magazine trimestriel édité par
UFTUAD CFDT

Directeur de la publication : **Éric Hugon**
Rédacteur en chef : **Steve Provendier**

Ont collaboré à ce numéro : **Anthony Kowalczuk, La section de Brive-La-Gaillarde, Gabriel Magner, Ninotchka Chassignat, Patrick Rossi, Eric Hugon, François Vandembroucke, Luc Daniel et Marie-France Didierjean Ginestet.**

Crédit photo couverture : **DR**

Crédits photo sauf mention spéciale : **Unsplash**

N° CPP 1105S05593 | N° ISSN 1620-1914

Imprimé en France par l'Artésienne



ÉDITO

Les masques sont tombés

Éric Hugon

Une situation sanitaire s'améliore, les restrictions se lèvent au fur et à mesure, mais la densité de population dans les transports publics ne permet pas encore d'enlever le masque.

Après ces deux années difficiles face au Covid 19, voilà une guerre effroyable qui est lancée en Ukraine et aux portes de l'Europe. Cette guerre aura des conséquences humaines mais aussi économiques, notamment sur les produits pétroliers qui nous touchent déjà alors que nous revendiquons une amélioration du pouvoir d'achat.

Le rapport sur la reconnaissance des travailleurs de seconde ligne dont nous faisons partie est sorti.

La reconnaissance de nos métiers se fait attendre, pourtant, les recommandations sont claires, revalorisation des salaires et amélioration des conditions de travail.

Pour autant, lors de la première négociation nationale sur les salaires, l'UTP nous a fait des propositions scandaleuses et clairement pas en adéquation avec les recommandations, issues du rapport, et des directives du gouvernement. (cf article NAO de branche).

Le salaire d'un conducteur receveur est à 1730 euros brut et le patronat se plaint que nos métiers ne sont plus attractifs !

La crise a bon dos, tous les prétextes sont bons pour faire des économies ou en donner le moins possible, vous pourrez le lire dans cette édition :

Dénonciation d'accord à Douai en lien avec la gratuité mise en place.

Augmentation de la sous-traitance à Toulouse,

Ou encore ouverture à la concurrence dans les réseaux de la grande couronne parisienne, avec un dumping social des groupes transports aux détriments des salariés.

L'autorité Organisatrice (Ile de France Mobilités) devant les longs conflits de l'automne devrait sous notre impulsion, rectifier le tir pour les appels d'offres à venir, en faisant un véritable volet social dans les cahiers des charges et en assurant le suivi des contrats de délégations.

Suivant le résultat, cela pourra être un exemple à reproduire dans les autres Autorités Organisatrices.

Chères adhérentes, chers adhérents, nous avons encore des combats à mener et soyez-en persuadé, le SNTU Cfdt répondra présent. ●

CHÈRES ADHÉRENTES, CHERS ADHÉRENTS, NOUS AVONS ENCORE DES COMBATS À MENER ET SOYEZ-EN PERSUADÉ, LE SNTU Cfdt RÉPONDRA PRÉSENT.



DOUAI

Les méfaits de la mise en place de la gratuité



© DR / SNTU-CFDT

Anthony Kowalczuk



Depuis le premier janvier 2022, le réseau de l'agglomération de Douai est passé à la gratuité. Jusqu'ici, on peut dire que tout va bien et qu'il va y avoir une augmentation du nombre d'usagers dans les transports donc, de nouvelles embauches ; ce dont nous pouvons nous féliciter. Mais...

L'employeur a voulu qu'une négociation soit menée sur un accord de substitution ; mais pour quoi faire ?... C'est très simple, des économies !

Historiquement, les Conducteurs-Receveurs étaient embauchés au coefficient 215 au lieu de 200 comme stipulé dans la convention collective nationale des transports urbains. Et bien pour les nouveaux, c'est terminé !

Dorénavant les conducteurs seront embauchés au coefficient 200. Le délégué syndical a usé de

tous les arguments possibles et imaginables pour tenter de garder les acquis de l'entreprise et a même réussi à faire embaucher les 7 derniers intérimaires au coefficient 215 sur les 8 qu'il y avait.

Malgré les courriels envoyés par les SGA et SG, la position de l'employeur est restée ferme, évoquant à nos délégués syndicaux la perte d'autres acquis pour les salariés si cet accord n'était pas signé.

C'est en toute transparence et en partenariat avec le SNTU que l'accord de substitution a été signé par le délégué syndical préservant ainsi le déroulement de carrière et les points complémentaires pour les salariés qui étaient déjà présents dans l'entreprise ; la CFDT étant ultra majoritaire, cet accord préservera les acquis des anciens. ●

La gratuité, votée par la collectivité, précariserait les nouveaux embauchés et créerait une inégalité dans les revenus des salariés effectuant le même métier. Difficile d'entendre cela quand dans la branche, nous peinons à recruter des Conducteurs-Receveurs. La CFDT continuera d'agir pour que dans le futur, les nouveaux embauchés obtiennent les mêmes droits que les anciens.



© DR / SNTU-CFDT



© DR / SNTU-CFDT

BRIVE-LA-GAILLARDE

Renaissance



La section

Une section SNTU-CFDT de Brive-la-Gaillarde qui avait subi ces dernières années des départs d'adhérents pour retraite et autres aventures hors de l'entreprise, a par conséquent connu au fur et à mesure de réorganisations, une dégradation des conditions de travail et des revalorisations salariales symboliques, qui tendaient vers un alignement au conventionnel.

Face à la grogne croissante des conducteurs, la section SNTU-CFDT s'est étoffée d'une dizaine d'adhésions en quelques semaines.

Et pour cause, le quotidien est en passe de devenir mobilisateur :

- ➔ roulement théorique pas respecté ;
- ➔ 6 jours de travail par semaine sans récupération du repos ;
- ➔ coupures non payées sur le réseau en pleine campagne sans commodités ;
- ➔ temps de parcours infaisables ;
- ➔ les pauses qui sautent tous les jours ;

- ➔ des services à amplitudes, ex :
12H58 pour un temps payé de 5H16,
12H49 pour un temps payé de 4H43,
12H36 pour un temps payé de 4H13.

Il faut bien reconnaître que l'argument de l'indemnisation des heures de grève par la Cfdt, a rapidement fait le tour de la boîte, et a permis le développement de la syndicalisation.

Nous avons comme de nombreux dépôts, un manque de conducteurs. Pourtant, à Brive-la-Gaillarde, on aurait pu éviter ça !

Certains conducteurs embauchés en temps partiel démissionnent pour revenir la semaine suivante en intérim.

Les nouveaux conducteurs viennent et repartent aussi rapidement !

Un constat désolant mais à qui la faute ?

En tout cas, la situation motive les militants de Brive-la-Gaillarde.

En fin d'année 2021, la section renforcée de ses recrues a fait un état des lieux de ses forces militantes. Le CSE est constitué de ☺☺☺



👉👉👉 2 titulaires et 2 suppléants, et une des titulaires était DS. Une subtilité imposée par le législateur dans les entreprises de moins de 50 salariés.

L'effectif de l'entreprise ayant franchi le seuil des 50 salariés depuis quelques mois, l'idée d'ajouter une personne à la délégation est rapidement devenue une évidence. Le moyen d'y parvenir retenu par la section, est de remplacer la DS qui cumulait le mandat avec celui de secrétaire du CSE, et ce, jusqu'aux prochaines élections. Lors d'une assemblée générale, la section a reçu la candidature d'Isabelle Chevallier et l'a soutenue par un vote à l'unanimité pour le mandat de déléguée syndicale. Sa désignation par le SNTU fut remise en main propre au directeur de Transdev Brive.

Cinq jours plus tard, la désillusion.

L'entreprise Transdev Brive informe le syndicat de son intention de saisir le tribunal dans un délai de 15 jours, si le syndicat ne retirait pas la désignation. La raison principale est que le seuil de l'effectif est repassé en dessous de 50 salariés en novembre 2021, soit 49,72 ETP (Équivalents Temps Pleins), en raison de la sortie des effectifs de deux salariés pour longue maladie. Ces 15 jours furent riches de nombreux échanges téléphoniques entre le secrétaire de la région Centre du SNTU, Steve Provendier, et le directeur de Transdev Brive.

Le secrétaire de la région Centre, attaché au respect des décisions prises démocratiquement par les sections, ô combien chères à la Cfdt, a soutenu la désignation et défendu tant sur le fond que sur la forme la légitimité de celle-ci. Le poids des arguments a fait son effet.

Au terme du délai, le directeur du réseau a revu sa position. D'abord en acceptant la désignation pour une DS sans crédit d'heures de délégation. Puis la désignation initiale, en l'état, d'une DS à part entière, avec les moyens prévus aux dispositions légales.

Première action.

Cette étape franchie, l'engagement premier a été d'imposer que le roulement théorique soit respecté, conformément à un accord d'entreprise, d'un jour de repos par semaine «en moyenne».

Pour mémoire, le roulement constitué de 30 semaines successives comportait seulement 24 jours de repos.

Suite à l'intervention du syndicat auprès du groupe Transdev, en quelques semaines, le roulement a été revu. Il comporte maintenant un repos par semaine.



© DR / SNTU-CFDT

Les moyens de la section syndicale.

Un mois et demi après sa désignation, la nouvelle DS qui réclamait toujours l'accès au local syndical, a obtenu de l'entreprise la clé tant attendue.

Ce local était inutilisé jusque-là, puisque les militants utilisaient seulement le local CSE. Ce fut une immense déception à l'ouverture, car celui-ci avait été totalement vidé. Seuls une chaise et un tabouret occupaient le centre de la pièce.

Où sont passés les archives, le bureau, l'armoire et l'ordinateur qui équipaient ce local il y a encore quelques semaines ?

Plus forte que ces épreuves.

Ces petits tests n'altèrent en rien l'ambition des militantes et militants de la section. Nous espérons que l'entreprise reverra rapidement sa conception du dialogue social et que les intermédiaires entre Direction et DS en finissent avec la vindicte envers la Cfdt.

Les NAO 2022 se préparent, la section est déterminée. Nous continuerons à nous battre pour des conditions de travail acceptables et des salaires décents.

Le manque de reconnaissance de l'entreprise et du groupe Transdev, au vu des efforts produits à Brive ces deux années de crise sanitaire, contribue à fédérer autour de nos revendications. ●

En attendant, on ne lâchera rien.



NANTES

Coordination Ouest des 9 et 10 novembre 2021 : retour sur une rencontre de militants engagés



Gabriel Magner

Après de longs mois de réunions en visio-conférence, c'est avec un immense plaisir que les délégués de la région Ouest ont pu se réunir à nouveau dans la région nantaise. Et ce fût prolifique !

En effet, les 18 derniers mois de crise sanitaire ont créé des crispations, des dysfonctionnements, voire des **conflits lourds avec des Directions**. Et il était temps que nous puissions échanger sur nos pratiques, aider, renseigner les équipes en attente d'informations nécessaires à leurs fonctionnements.



© SEMITAN-CFDT

Comme il est de coutume, chaque réseau a pu présenter son actualité telle que les NAO en cours, les dossiers et problématiques qui engagent la section. Mais aussi définir des objectifs à atteindre, de nouveaux enjeux à conquérir !

Les délégués de la région Ouest ont ainsi pu apprécier la présence, les analyses, la technicité et les retours des différentes réunions nationales de notre branche « *transports urbains* » par le **secrétaire National Éric Hugon**. Mais aussi les comptes-rendus, les précisions sur des dossiers en cours par le duo de trésoriers **Chantal Roullaud** et **Paul Dessomme**.

Cette organisation est un marqueur fort pour notre syndicat, et le savoir-faire de ce trio, combiné à la **volonté d'obtenir des résultats** pour les salariés que nous représentons quotidiennement, est un **gage de réussite** pour les Délégués des réseaux de l'Ouest.

Il apparaît alors nécessaire de tout mettre en œuvre pour que **cette structure**, enviée par beaucoup, au service de chacun, **demeure**. ●

Nous poursuivrons dans ce sens lors de la prochaine coordination prévue fin mars à Saint-Malo en intégrant à l'ordre du jour notre service juridique dédié au SNTU (point sur les dossiers en cours et réponses aux questions des délégués), mais aussi des travaux participatifs comme cela a été fait lors des dernières réunions (rédaction d'un tract, jeu de rôle sur la préparation des NAO, création de moyen de communication personnalisé à chaque réseau), pour que les échanges constructifs des militants, leurs engagements sans failles et le plaisir d'être ensemble rejaillissent sur notre Syndicat National des Transports Urbains.



BOURGES

La STUB : L'appel d'offre est lancé pour la prochaine DSP



Ninotchka Chassignat
Sébastien Chollet

La STUB (Société des Transports Urbains de Bourges), filiale du Groupe RATP Dev, est en charge de l'exploitation du réseau Agglobus jusqu'au 31 décembre 2022.

L'appel d'offre est lancé pour la prochaine DSP qui sera de 8 ans.

L'entreprise est composée de 174 salariés, dont 137 conducteurs-receveurs.

Le 8 décembre 2021 s'est tenue la réunion de négociation du Protocole d'Accord Préélectoral (PAP) dans notre entreprise, en présence du secrétaire de la région Centre du SNTU, Steve Provendier.

Depuis la mise en place du C.S.E. en 2019, nous avons obtenu 11 sièges dans cette instance, soit 2 sièges supplémentaires au cadre légal.

La Direction est arrivée à cette négociation avec un projet de PAP rédigé. À notre grande surprise, l'intention de cette dernière était de renouveler le CSE avec 9 sièges. Nous avons dû soutenir bon nombre d'arguments pour qu'elle nous propose d'abord de revenir à 11 sièges, mais sans les moyens pour les deux sièges

supplémentaires, puis 11 sièges avec les moyens pour chaque élu.

Il faut reconnaître que l'obligation pour l'employeur de recueillir la double majorité pour valider le PAP a joué en notre faveur pour parvenir à protéger l'instance et ses moyens.

Les élections professionnelles se sont tenues le mardi 11 janvier 2022, avec un bilan dont nous n'avons pas à rougir.

- 2019 : 1% d'augmentation, pas de carence maladie pour 1 an.
- 2020 : 2% d'augmentation, 10 points de coefficient sur la prime vacances et 250€ de prime PEPA et pas de carence maladie pour 1 an.
- 2021 : 1% d'augmentation, pas de carence maladie pour 2 ans, et des mesures qui garantissent le passage au coefficient supérieur du déroulement de carrière tous les 5 ans maximum.

Malgré le travail réalisé, les résultats aux élections ne sont pas satisfaisants :

- > Premier Collège : 3 élus.es titulaires et 3 élus.es suppléants.
- > Second Collège : un élu titulaire et un élu suppléant.

De ce fait, nous ne sommes plus majoritaires au C.S.E. Toutefois, nous ne comptons pas faire de la figuration et nous saurons nous positionner afin de défendre au mieux les intérêts de tous les salariés aux prochaines N.A.O. ●

Il est nécessaire de faire entendre nos voix, car certes nous n'avons pas toujours les mêmes idées ou façons de nous exprimer que nos collègues d'autres syndicats, mais nous allons dans la même direction : « Améliorer les conditions de travail de tous ».



MARSEILLE

Pollution dans les tunnels ferroviaires : le SNTU oblige l'état à abaisser la valeur d'exposition aux particules fines



Patrick Rossi

Les salariés travaillant dans les tunnels du métro sont confrontés à des taux de PM10 (poussières particulaires 10µg) 2 à 3 fois supérieurs à ceux qui sont fixés par décret pour protéger la population. Particules fines qui tuent 48000 personnes par an dont des milliers de salariés.

Cette différence de traitement entre les salariés et la population étant inacceptable, le SNTU, depuis début 2004, s'est mobilisé pour faire réviser la Valeur Limite d'Exposition du Personnel (VLEP) aux poussières dans les espaces confinés (art R4222-10 du code du travail¹) afin qu'elle soit au même niveau que pour la population.

Il aura fallu 18 ans pour que le décret soit modifié, 18 ans émaillés de distributions de tracts, d'interpellations du gouvernement, de recours devant le Conseil d'État.

Plusieurs dates sont à retenir :

- 2004 : première demande par la section de la RTM auprès de la direction, d'une étude de la qualité de l'air.
- 2010, ATMO PACA : publication de l'étude sur la qualité de l'air dans le métro de Marseille qui atteste du niveau élevé de PM10.



© UNSPLASH

- 2011 : la CFDT demande au ministère de la santé une étude sur la qualité de l'air dans le métro.
- Juin 2015 : publication de l'ANSES (Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail) du rapport Pollution de l'air dans les enceintes ferroviaires souterraines ☹☹☹

1-Article R4222-10

Modifié par Décret n°2021-1763 du 23 décembre 2021 - art. 4 (V)

Dans les locaux à pollution spécifique, les concentrations moyennes en poussières totales et alvéolaires de l'atmosphère inhalée par un travailleur, évaluées sur une période de huit heures, ne doivent pas dépasser respectivement 7 et 3,5 milligrammes par mètre cube d'air.



© UNSPLASH

⊕⊕⊕ et risques pour la santé des travailleurs. La conclusion ne laisse aucun doute sur la toxicité de l'air dans les enceintes ferroviaires : « Un risque d'effets délétères sur la santé cardiovasculaire et respiratoire de l'exposition chronique de ces travailleurs aux particules des EFS peut être attendu par analogie avec les risques sanitaires bien documentés des particules de l'air ambiant extérieur ».

- **Juillet 2015** : la CFDT adresse un courrier au 1er ministre lui demandant de modifier l'article R4222-10.
- **Septembre 2015** : devant l'absence de réponse, saisine du Conseil d'État.
- **Mars 2017** : le Conseil d'État déboute la CFDT de sa demande sur le fondement qu'en novembre 2015, le Premier ministre a saisi l'ANSES afin qu'elle formule des recommandations de nouvelles valeurs limites d'exposition professionnelle aux poussières génériques dans les lieux de travail.
- **Février 2019** : le Premier ministre et l'Anses ne répondant pas à nos courriers, nouvelle saisine du Conseil d'État.
- **Juillet 2020** : le Conseil d'État donne un délai de 6 mois au gouvernement pour réviser l'article R 4222-10.
- **Janvier 2022** : publication du décret modifiant l'article R4222-10 sur le taux de poussière particulaire.

Il aura donc fallu 18 ans pour modifier une VLEP !!! Pour autant, notre action n'est pas terminée car la norme est toujours trop élevée. Nous demandons que le taux d'exposition soit

le même pour tout le monde.

Tout comme nous demandons un départ anticipé à la retraite au titre de l'exposition à une substance cancérigène, mutagène et reprotoxique, une surveillance médicale renforcée ainsi que la création d'un tableau de maladies professionnelles.

La pression que le SNTU, avec le concours de la FGTE, ont exercé toutes ces années, a aussi abouti à une prise de conscience par les entreprises de transport et les constructeurs de matériel ferroviaire qu'il fallait diminuer la pollution dans les tunnels ferroviaires, notamment en agissant sur les garnitures de freins des rames de métro.

D'autres mesures sont aussi prises par certains réseaux. C'est le cas à la RTM avec l'achat de train de travaux et matériel électrique (ex karcher) pour s'affranchir de l'énergie carbonée.

Les entreprises et les autorités organisatrices doivent maintenant faire le nécessaire pour respecter ce nouveau décret. ●

Le SNTU, la FGTE, la Confédération continueront à agir pour que le travail dans les tunnels ferroviaires n'altère plus la santé des salariés. Nous avons obtenu une première victoire qui en appelle d'autres.



DOSSIER

Négociation annuelle UTP : un rendez-vous manqué ?



© DR / SNTU-CFDT



Eric Hugon, François Vandembroucke, Anthony Kowalczyk et Gabriel Magner

La négociation annuelle 2021 avait accouché d'un zéro pointé alors que l'inflation galopante traçait son chemin durant toute l'année pour atteindre 1.64% en masse (moyenne des 12 mois à comparer avec la moyenne des 12 mois précédents).

Le contexte

Le précédent Délégué de l'UTP avait promis un mandat « audacieux et ambitieux » pour l'année. Les 3 dernières revalorisations du SMIC mettaient 4 puis 5 coefficients de la branche en-dessous du minimum légal (le SMIC ayant augmenté de 4.09% entre le 1^{er} janvier 2021 et le 1^{er} janvier 2022). Le cabinet du Premier Ministre et le Ministère

du Travail demandaient à l'UTP de se mettre en règle pour que les coefficients précédemment cités soient revalorisés immédiatement.

Le SNTU-CFDT s'attendait à ce que les belles paroles soient suivies d'un immobilisme et d'un conservatisme récurrents à l'UTP, et on peut le dire : **nous n'avons pas été déçus !**

Le SNTU-CFDT mobilisé

Prédisant une négociation houleuse, notre Secrétaire Général a provoqué une intersyndicale en amont de cette réunion afin d'avoir des revendications communes transmises par courrier à la Présidente de l'UTP et à la nouvelle Déléguée Générale (elle arrive à ce poste après être passée par le cabinet du Premier Ministre Jean Castex, comme chargée des Affaires Sociales, ce même cabinet qui par l'intermédiaire du ☺☺☺



☞☞☞ Ministère du Travail, demandait de revoir les bas coefficients de la Branche au mois d'Octobre 2021 !).

Notre cahier revendicatif commun actait pourtant des points légitimes :

- **augmentation du point conventionnel de 5%** afin de maintenir l'écart entre les augmentations du Smic (4.09 %) et les salaires de la Branche.
- **Mise en place d'un 13^{ème} mois conventionnel**, car même si 91% des salariés de la Branche sont couverts, il reste encore 5000 salariés environ non éligibles à cette disposition.
- Une harmonisation de la grille d'ancienneté pour tous les salariés, par la mise en place d'un palier à **25%** pour **25 ans** d'ancienneté, d'un palier à **30%** pour **30 ans** d'ancienneté et d'un palier à **35%** pour **35 ans** d'ancienneté.

Afin de mettre la pression sur l'UTP, le SNTU-CFDT a engagé une mobilisation intersyndicale en parallèle de la journée de négociation, **en allant manifester bruyamment devant le Ministère des Transports** dès 11h et jusqu'à



© DR / SNTU-CFDT

17h, le temps pour la délégation du SNTU-CFDT d'aller négocier à l'UTP à 14h.

Le but : être reçus par le cabinet du Ministre des Transports, ce qui sera le cas à 17h30 !

La négociation

Un « power point » est présenté pour nous distraire relatant ici ou là des données qui concernent le transport routier, le ferroviaire, l'aérien, des salaires moyens et leurs évolutions dans telle ou telle convention... Mais de qui se moque-t-on ?

Nous ne sommes pas dupes et le SNTU-CFDT, par l'intermédiaire de son Secrétaire Général, a mis fin à cette mascarade sentant venir l'enfumage et la pauvreté de la proposition à venir !

En effet, car c'est la première fois depuis 2007, que nous voyons des augmentations différenciées pour que les 5 coefficients précédemment cités (145 + 3,58 %, 155 + 3,04 %, 170 + 2,77 %, 175 + 2,5 %, 185 + 2,5 %), passent juste au-dessus du SMIC (pour l'un, cela représente 0.88€ mensuel brut au-dessus !) et une augmentation de 2 % pour la valeur du point conventionnel.

Sentant le décalage entre nos revendications et la proposition, l'UTP demande une interruption de séance pour revenir avec la même proposition pour les coefficients forfaitisés et 2.5% pour la valeur du point.



© DR / SNTU-CFDT



© DR / SNTU-CFDT

⊕⊕⊕ Rien concernant le 13^{ème} mois conventionnel et l'amélioration de la grille d'ancienneté.

On constate alors un tassement inexorable des salaires de la branche. Par exemple, parmi les 5 coefficients forfaitisés, l'écart entre le coefficient 175 et 185 n'est plus que de 2.26 € brut / mois !

Est-ce cela l'attractivité de nos métiers ?

Nous avons alors requis et obtenu auprès de Madame Chazelle (représentante du ministère du Travail et Présidente de la CPPNI) qu'une seconde réunion soit imposée à l'UTP, celle-ci aura lieu le 22 mars 2022. Cela nous permet de nous organiser pour la conduite à tenir pendant ce créneau et à l'UTP de retourner vers son Conseil d'Administration pour un mandat plus proche de nos revendications.

A la suite de cette parodie de volonté de négocier de la part des Dirigeants de l'UTP (par peur sûrement que l'augmentation du point fasse « boule de neige » dans les réseaux), nous nous sommes rendus au Ministère des transports où nous avons pu évoquer tous les points de blocage et demander que l'État fasse pression sur l'UTP pour qu'enfin, les plus bas salaires de notre profession soient revalorisés à la hauteur de l'engagement quotidien des agents de transport urbain.

La **réunion du 22 mars** permettra aussi de parler de l'agenda social qui n'a pu être défini

lors de cette réunion et pour lequel nous demandons de négocier cette année :

- ➔ actualisation de la grille de classification,
- ➔ négociation sur la portabilité de l'ancienneté,
- ➔ négociation sur la qualité de vie au travail dont adaptation de la pause,
- ➔ négociation d'une prévoyance inaptitude pour les non roulants,
- ➔ négociation d'une prévoyance suite à agression. ●

À suivre...



© DR / SNTU-CFDT



ÎLE DE FRANCE

Kéolis Argenteuil boucles de Seine : l'année de tous les dangers

Anthony Kowalczuk



Suite à l'ouverture à la concurrence des réseaux OPTIL en Île de France, la seconde vague d'appels d'offres a été mise en place au 1er janvier 2022. Dans cette vague, on retrouve le lot 33, qui redessine le réseau d'Argenteuil et de Montesson

La surprise fut grande quand le Secrétaire en charge de la Région Nord s'est aperçu, par le biais d'un élu, que toute une catégorie de salariés, le service contrôle, était transférée dans une société sous-traitante, dont l'activité principale est le contrôle et l'humanisation. Cette surprise fut d'autant plus grande que l'activité principale de cette entreprise est le Transport Routier de Voyageurs, changeant ainsi les salariés concernés de convention collective nationale.

Bien évidemment, la CFDT s'oppose à ce genre de pratiques et Kéolis devra répondre de ses choix devant les élus tout comme devant l'autorité organisatrice. En tout cas, que ce soit notre service juridique ou le Secrétaire de Région, les deux ont alerté l'inspectrice du travail sur les méthodes employées qui ne paraissent pas très loyales et pas très claires. Malgré nos arguments, l'Inspectrice du travail a décidé d'accepter le transfert vers une société sous-traitante.

Même si lors d'une rencontre entre le Directeur de la KABS et les représentants de la CFDT,



© DR / SNTU-CFDT

celui-ci s'est vu rassurant sur les droits et acquis sociaux des salariés transférés, nous ne pouvons qu'avoir des inquiétudes quant à la négociation des nouveaux accords de cette nouvelle entité et des conditions de travail des salariés quand la nouvelle production sera mise en place.

Il est évident qu'avec des réponses aux différents appels d'offres allant jusqu'à une diminution de 20 % du budget en rapport à ce qui était pratiqué auparavant, la seule variable d'ajustement aux yeux des groupes reste les salariés car, comme tout le monde le sait, ce n'est pas sur le prix des carburants, des locaux ou des véhicules qu'il est possible de faire des économies.

Ne nous retrouvons pas dans la même situation que l'entreprise historiquement sœur de la KABS, Saint-Gratien, à deux pas de là, pour laquelle il a fallu mener un long combat pour parvenir à ce qu'un accord soit trouvé. ●

Il est certain que si les acquis et/ou les droits des salariés venaient à être bafoués de quelque sorte que ce soit, la CFDT répondrait présente aux côtés des militants locaux afin de les soutenir et de trouver les solutions adéquates.



© DR / SNTU-CFDT



BREST

Conflit à Brest



Luc Daniel

Une politique du groupe RATPDev résolument axée sur des gains de productivité.

Temps de parcours insuffisants, sous-dimensionnement du parc de bus, frilosité sur les embauches à l'atelier bus et à la conduite, voirie détériorée liée à la mise en place sauvage de ralentisseurs hors normes... Le ras-le-bol des salariés était à son comble pour la rentrée de septembre 2021.

Alerté par les représentants SNTU-CFDT depuis janvier 2021 sur les difficultés prévisibles que nous allions rencontrer dès que le réseau reviendrait à la normale, la direction RATPDev -Brest faisait la sourde oreille.

L'expertise terrain des membres de la commission graphiques, l'analyse des élus à la commission de la gestion prévisionnelle des emplois, les constatations de la commission santé sécurité et conditions de travail avaient vu juste. Dès le mois de septembre, le réseau de Brest accusait des retards sur la majorité des lignes, allant jusqu'à 30 minutes ! Le dimensionnement du parc de bus et l'effectif de conducteurs ne permettaient pas d'apporter de réponse à ces graves dysfonctionnements. Pour la CFDT BIBUS, RATPDev ne répondait pas à ses obligations contractuelles d'un réseau de service public au service de la clientèle, avec pour conséquence une dégradation importante de nos conditions de travail. L'atelier bus n'était pas en reste avec un effectif amputé de 3 salariés, sans que leur remplacement soit à l'ordre du jour.

À la suite d'une alarme sociale déposée début octobre, la direction de Brest continue de feindre l'incompréhension, misant dangereusement sur la démotivation du collectif brestois. Bloquée sur sa ligne budgétaire, elle tente d'ignorer la colère des salariés en apportant des modifications sous forme de saupoudrages sans réel impact, activant



© DR / SNTU-CFDT

par la même occasion le feu de la colère des salariés.

La demande de la CFDT-SNTU brestoise était claire : prise en compte de la réglementation concernant les ralentisseurs, redimensionnement du parc de bus tenant compte d'une augmentation des bus de réserve, embauches immédiates à la conduite et à l'atelier bus, remise à plat des temps de parcours sur les lignes. En deux mots : CONDITIONS de TRAVAIL.

- ➔ 3 jours de grève à plus de 90% de participation ont eu raison de la direction brestoise.
- ➔ 3 jours de salaire mis sur la table par les salariés pour récupérer des conditions de travail acceptables.
- ➔ 3 jours de réseau interrompu pour améliorer le service public.

À Brest, RATPDev est prévenue, nous ne sommes pas dans des bureaux à Paris. La qualité de service est aussi la préoccupation des salariés. De cette qualité dépend nos conditions de travail. Le dialogue social ne doit pas être un concept virtuel que l'on brandit pour se faire valoir lors des appels d'offre, mais une réalité. Les grèves du premier trimestre 2021 ne sont interprétables que par un échec du dialogue social. Une vision radicalement erronée de la part du management RATP du syndicalisme responsable que nous prônons, qui prend en compte l'aspect social et économique. ●

L'avenir nous dira s'il y a un avant et un après...



LENS

3 coups de couteau pour 1 joint, 1 conducteur à terre



Anthony Kowalczuk

C'est un mercredi comme les autres pour le collègue qui roulait sur la Bulle 3. Sauf que... Vers 16:45, en arrivant au Square Foulon d'Avion, celui-ci s'aperçoit qu'une personne fume un joint dans le bus. Le Conducteur, très professionnel, demande à cette personne d'éteindre ce qu'il fume ou de descendre du bus pour le bien de tous et fait un rappel au règlement. Rapidement le ton monte... Quand le conducteur retourne vers son poste de conduite, le fumeur le poignarde trois fois : deux fois dans le bras et une fois dans le dos avant de prendre la fuite.

Tout le personnel de l'entreprise est choqué par ce qui vient de se produire. C'est l'agression la plus violente qu'a pu connaître le réseau depuis sa création. Le seul point rassurant est que le pronostic vital de leur collègue n'est heureusement pas engagé. Le délégué syndical SNTU-CFDT a bien sûr réagi immédiatement à la connaissance des faits

et s'est rapproché des conducteurs pour que tous débrayent par solidarité et rentrent au dépôt ; un tel niveau de violence étant inacceptable.

Le lendemain, jeudi, tous les salariés sont restés dans leurs unités respectives et aucun bus ne circulait. Pour la CFDT, il fallait que des moyens de sécurisation supplémentaires soient déployés sur le réseau pour protéger les salariés et les usagers mais aussi que l'agresseur soit arrêté.

Le soir même, une réunion était organisée entre l'employeur, les organisations syndicales, le groupe Transdev et la sous-préfecture.

Après de nombreuses discussions, il a été convenu que des renforts de police seraient présents sur le réseau, qu'une embauche de trois personnes supplémentaires, alors intérimaires au service Patrouille, Ambiance, Sécurité, Fraude (PASF), serait effectuée en CDI et que 3 autres intérimaires seraient recrutés.

Après ces annonces, les salariés ont décidé de reprendre le travail le lendemain, mais pas sans crainte car, comme l'explique le Délégué Syndical de Tadao, Marc Clément, la montée en violence sur le réseau est palpable et les conditions de travail se sont bien dégradées. Certains de ses collègues viennent travailler avec de l'appréhension ; les incivilités et les insultes étant malheureusement devenues monnaie courante.

Le Conducteur agressé est sorti quelques jours plus tard de l'hôpital. Même si les blessures physiques sont guéries, il reste très choqué. ●

Le suspect, un jeune de 16 ans, a quant à lui été arrêté deux jours après les faits, et ce sera au parquet d'Arras que reviendra la tâche de son jugement.



DS de Lens : Marc Clément

© DR / SNTU-CFDT



TOULOUSE

Sous-traitance de lignes de bus

Marie France Didierjean
Ginestet

Depuis plusieurs années, Le réseau toulousain est géré en EPIC dont les donneurs d'ordres sont les élus de Tisséo collectivités, avec leur pratique visant à abaisser les coûts de production et le coût de la main-d'œuvre.

Dans cet esprit, dès septembre 2022, 7 lignes du réseau seront cédées à des transporteurs privés.

Au-delà de l'impact émotionnel que cela produit, nous dénonçons le DUMPING SOCIAL que pratique de plus en plus Tisséo collectivités. Nous connaissons les conditions de travail de nos collègues chez les transporteurs privés...

L'unité syndicale devrait se faire autour de ce combat altruiste et solidaire. Exporter notre modèle social dans ces PME qui ne connaissent que la précarité, la désorganisation et le turn-over à outrance. Le vrai combat à mener c'est certes la préservation de nos acquis, de cela nous en sommes les garants, mais c'est surtout de conquérir des territoires dans les PME sous-traitantes. Par ce biais nous pourrions réduire les écarts de coûts qui conduisent nos gestionnaires à faire du dumping social.

La perte d'exploitation de ces lignes a forcément un impact

sur les conditions de travail des conducteurs.

Dans notre entreprise, grand nombre des conducteurs sont titulaires d'une ligne avec une connaissance de leur travail par roulement de deux mois (équipes, repos...).

En septembre 2022, beaucoup perdront cette organisation en perdant la ligne qui disparaît de l'entreprise Tisséo voyageurs.

Au-delà de cette dégradation, nos services de sûreté prévention et service commercial assurent le suivi et l'intervention sur ces lignes sous-traitées. Malheureusement par expérience, nous constatons que l'interface qui doit être faite du transporteur privé vers notre entreprise ne fonctionne pas (horaires non respectés, services manquants, matériels défectueux...).

Qu'en est-il du service public de qualité auquel est en droit d'attendre l'usager ?

Nous nous inquiétons pour l'avenir des salariés de Tisséo voyageurs. Nous pressentons la volonté de nos élus politiques, de conserver les lignes structurantes desservant Toulouse ainsi que du métro, Tram et Téleo le petit dernier, pour se débarrasser à terme des petites lignes de bus. ●

Un seul mot d'ordre de nos décideurs : toujours plus d'économies pour finaliser les grands projet.



© DR / SNTU-CFDT