

**Cfdt:**

# TRANSPORTS URBAINS

**Cfdt:**

**Syndicat National des Transports Urbains**

S'ENGAGER POUR CHACUN - AGIR POUR TOUS

Le 20 septembre 2022

## COMMUNIQUE DE PRESSE

### LES RESEAUX DE TRANSPORTS URBAINS EN GREVE A PARTIR DU 27 SEPTEMBRE 2022 AUGMENTATION DES SALAIRES

Les sections syndicales du SNTU CFDT demandent la réouverture des négociations salariales dans les entreprises pour une augmentation des salaires afin de compenser l'inflation qui n'en finit plus de déraper.

Après le processus de négociation préalable, les préavis de grèves vont être déposés pour être effectifs à partir du 27 septembre 2022.

À ce jour, au regard des augmentations salariales consenties (entre 2 et 3% dans nos entreprises) et de l'inflation annoncée au-delà des 6%, les salariés payent au prix fort cette situation en perdant mathématiquement du pouvoir d'achat chaque mois !

En effet, depuis des années, nous constatons une diminution de l'écart entre le salaire minimum et la moyenne des salaires de la Branche avec pour conséquence une « **smicardisation** » de nos emplois alors que les contraintes (horaires décalés, week-end et jours fériés, insécurité) liées à tous les métiers du transport sont de plus en plus prégnantes.

A l'heure de la transition énergétique, les entreprises n'arrivent plus à recruter !

**Il est alors URGENT de revaloriser les salaires et d'améliorer les conditions de travail dans la profession sous peine de conflits sociaux importants.**

**Éric Hugon**  
Secrétaire Général  
06.09.34.60.42

49, avenue Simon Bolivar – 75950 PARIS cedex 19  
Tél. 01 56 41 56 30 – fax. 01 56 41 56 33 – e-mail : sntu@fgte.cfdt.fr

**DOSSIER**

# La coordination des réseaux du Sud-Est

**20 RÉSEAUX RÉUNIS**

# À LA UNE #103

## CHARTRES

RÉSEAU FILIBUS DE LA SPL CHARTRES MÉTROPOLE :  
BESOIN DE COMMODITÉS ET BIEN PLUS... ? | 3

## LILLE

GRÈVE BRADERIE : UNE OCCASION MANQUÉE ?  
PAS POUR TOUS... | 6

## DUNKERQUE

DK BUS : UN BRAS DE FER POUR L'AMÉLIORATION  
DES CONDITIONS DE TRAVAIL | 7

## DOSSIER

LA COORDINATION DES RÉSEAUX DU SUD-EST | 8

## CREIL

STAC : UNE AGRESSION AU MARTEAU QUI AURAIT  
PU ÊTRE FATALE | 10

## BESANÇON

UN ACCORD DE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE | 11

## EVREUX

CONTESTATION DU RÉSULTAT DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES :  
À EVREUX, ON N'HÉSITE PAS ! | 12

## NATIONAL

AVENANT N°1 DU 17 DÉCEMBRE 2021 - L'ACCORD DU  
10 NOVEMBRE 2017 « RELATIF À LA SÉCURISATION DES PARCOURS  
PROFESSIONNELS DANS LA BRANCHE DES TRANSPORTS URBAINS  
DES VOYAGEURS » | 13

## MORLAIX

LES CONSÉQUENCES INADMISSIBLES  
DE LA GRATUITÉ DU RÉSEAU | 14

## TOURS

MOUVEMENT SOCIAL SUR LE RÉSEAU BUS-TRAM  
KEOLIS TOURS MÉTROPOLE | 15

Photo de couverture : unsplash



Magazine trimestriel édité par  
**UFTUAD CFDT**

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

Ont collaboré à ce numéro : **Gabriel Magner, Anthony Kowalczyk, Hicham Tamsna, Marie-Ange Feuvrier, Jean-Paul Seborro, Patrick Rossi, Eric Hugon.**

Crédit photo couverture : **DR**

Crédits photo sauf mention spéciale : **Unsplash**

N° CPP 1105S05593 | N° ISSN 1620-1914

Imprimé en France par l'Artésienne



ÉDITO

## Augmentation des salaires

Éric Hugon

**A** la même période l'an dernier, nous faisons le constat que l'offre dans les TUV ne pouvait être faite en totalité par manque de conducteurs.

La situation s'est encore aggravée en cette rentrée 2022. Les entreprises n'arrivent plus à recruter et le manque de salariés s'accroît !

Nos métiers ne pourront redevenir attractifs qu'avec une amélioration des conditions de travail pour contrebalancer la productivité effrénée qui a été faite ces 10 dernières années !

Idem sur la partie salaires. Nous constatons une « smicardisation » de nos emplois, d'autant plus que cette année l'inflation a explosé et nos salaires ne suivent pas.

Pour preuve, après l'augmentation du SMIC au mois août, les 6 premiers coefficients de la grille des minimas conventionnels sont de nouveau passés en dessous du SMIC.

L'UTP propose après une augmentation en janvier de 2 %, une augmentation de 2,5 % au 1<sup>er</sup> décembre 2022 afin de compenser l'augmentation du SMIC.

Dans les entreprises, à l'appel du SNTU, de nombreuses sections ont déposé des notifications préalables et des préavis de grève pour rouvrir les négociations afin de compenser cette perte de pouvoir d'achat.

La résolution est porteuse d'espoir et votée à plus de 89 %. La ligne est tracée pour les 4 années à venir. ●

**LES AUGMENTATIONS NÉGOCIÉES AVEC OU SANS CONFLITS SOCIAUX VONT DE 2 À 3 % OU UNE PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR JUSQU'À 600 EUROS, ET CECI EN ATTENDANT LES NAO 2023 QUI DEVRONT À MINIMA COMPENSER L'INFLATION DE 2022 VOIRE PLUS, POUR RENDRE DE NOUVEAU NOS MÉTIERS PLUS ATTRACTIFS.**

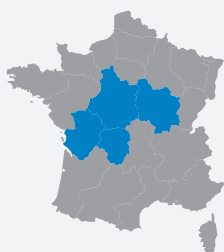


CHARTRES

# Réseau Filibus de la SPL Chartres Métropole : besoin de commodités et bien plus...



© DR / SNTU-CFDT



## La section

Depuis plusieurs mois, la section SNTU Cfdt de Chartres, réclame lors des réunions CSE, des toilettes aux terminus de chaque ligne.

Comme certainement dans de nombreux réseaux, le directeur se targuait d'être un ancien conducteur, et n'a eu cesse de répéter qu'il en faisait sa priorité.

Chaque mois, ces questions reviennent, et le résultat est identique.

Fin mai, les élus SNTU Cfdt ont écrit au directeur pour signaler que la situation avait trop duré, et qu'elle était en passe de devenir mobilisatrice.

Fin juillet, le dernier jour de travail du directeur avant son départ en vacances, il convoque la déléguée syndicale SNTU Cfdt et la secrétaire

du CSE pour leur remettre en mains propres et avec le sourire, un courrier en réponse à leur demande.

*Il s'engage à relayer la demande auprès de la mairie.*

Puis il explique, toujours avec le sourire, qu'il va falloir être patientes, mais que ça viendra...

Nous avons alors consulté la section sur les suites à donner.

À une très grande majorité, les adhérents demandent d'aller jusqu'à la grève, mais ils demandent aussi d'ajouter :

- les temps de parcours,
- les temps de pauses,
- les problèmes de voirie,
- la règle du 10ème sur les congés payés qui n'est plus appliquée,
- et la revalorisation des salaires.

Mi-août, au retour de vacances de notre cher directeur, la déléguée syndicale ☺☺☺



© DR / SNTU-CFDT

☺☺☺ SNTU Cfdt a déposé une notification préalable à un préavis de grève. Immédiatement, les deux autres Organisations Syndicales ont déposé la même, et avec les mêmes motifs. Une semaine après, arrive la première réunion de négociation (hors délais de l'accord de branche du 3 décembre 2007). Notre cher directeur, accompagné de son fidèle responsable d'exploitation, ne comprennent pas les demandes, qui pour eux sont infondées. Les seules problématiques auxquelles ils consentent, sont les problèmes de voirie. Effectivement, il y a des trous, **« On fait les demandes quand nous avons des remontées de conducteurs et ils sont rebouchés mais ils se reforment. C'est le goudron, il est moins bon ! »**



© DR / SNTU-CFDT

Nous lui expliquons alors, que le déclencheur c'est l'absence de toilettes aux terminus, malgré les demandes incessantes des OS et du CSE.

Il répond d'abord que si besoin, il y a des toilettes publiques à Chartres.

Devant la stupeur provoquée par cette réponse, les 3 délégations d'OS restent sans voix. Et il ajoute **« Vous n'avez pas le cul en or »**.

Nous avons fidèlement transmis ses réponses aux collègues lors d'une assemblée générale. Le mouvement social est alors devenu inévitable.

Le lundi 5 septembre, 90% du personnel était en grève devant le dépôt, de 5H00 à 21H00 : Barnum, barbecue, et bonne humeur étaient au rendez-vous.

Le mardi 6 et le jeudi 8, réunion avec un semblant de discussion et plusieurs propositions d'intention de la part de la direction : rien de sérieux.

Les collègues réunis au piquet de grève ont voté la continuité du mouvement chaque jour. Le vendredi 9 septembre, nous avons déclaré auprès de renseignements territoriaux une manifestation du dépôt jusqu'à la mairie et demandé une audience à Monsieur le maire de Chartres, président de Chartres Métropole.

Arrivés devant la mairie, un cordon de policiers refuse l'accès aux grévistes de Filibus. Les médias locaux présents se sont chargés de relayer la considération de Monsieur le maire. Le lundi 12 septembre, nouvelle pratique ☺☺☺



© DR / SNTU-CFDT



© DR / SNTU-CFDT

🚗🚗🚗 dans les murs de l'entreprise. Le responsable d'exploitation convoque un par un chaque conducteur qui se déclare en grève.

Les premiers ont prévenu la déléguée syndicale SNTU-CFDT qui a immédiatement sollicité l'intervention du secrétaire de la région Centre du SNTU-CFDT.

Après 45 minutes d'échange téléphonique avec ce dernier, le directeur nous convoque pour une négociation.

Celle-ci a abouti à une proposition dûment formulée :

- ➔ augmentation de 2,5% au 1 octobre 2022.
- ➔ + 100 euros sur la prime vacances, rétroactifs sur 2022.
- ➔ Augmentation de la prime transport de 18 euros par mois.
- ➔ Installation immédiate aux terminus, de toilettes provisoires avec réserve d'eau en attendant l'installation de toilettes définitives.
- ➔ Régularisation de la règle du 10ème.
- ➔ Groupe de travail pour la voirie.
- ➔ Commission pour temps de parcours.

Lors de l'AG ce même jour à 20H00, les collègues ont accepté cette proposition à une large majorité.

Le réseau a repris à la normale le mardi 13 septembre 2022.

Après signature de l'accord de fin de conflit, le directeur, moins souriant que début septembre, nous a lâché **« Vous m'avez mis un coup de couteau dans le dos pour la rentrée ! »**.

Nous remercions nos adhérents et sympathisants du réseau de Chartres, nous remercions également tous les lecteurs qui ont pris le temps d'aller au bout de notre article. ●

**Et un message aux chercheurs d'or :  
« Si vous venez à Chartres, il n'y a pas d'or, seulement une magnifique cathédrale pour le plaisir des yeux ».**



© DR / SNTU-CFDT



© DR / SNTU-CFDT

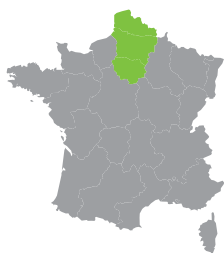


© DR / SNTU-CFDT

LILLE

# Grève braderie : une occasion manquée ? pas pour tous...

Anthony Kowalczuk



Depuis des années et des années, nous entendons les salariés réclamer un mouvement de grève lors de la braderie de Lille afin d'obtenir des avancées sociales.

Cette année, et sans se concerter, deux organisations syndicales ont appelé à la mobilisation pour cet événement qui avait disparu pendant 3 ans. La CFDT a appelé à faire grève durant toute la braderie, du vendredi matin au dimanche soir.

L'objectif ? Réussir à mobiliser un maximum de salariés durant la braderie de Lille afin d'obtenir un rapport de force assez important pour entamer des négociations qui auraient débouché sur des avancées sociales et salariales.

La CFDT avait mis en avant des revendications pour tous les corps de métiers. Et lors de la

réunion qui découlait de l'alarme sociale du 16 août, il y avait déjà des accords verbaux de l'employeur sur certains sujets, mais il y avait aussi un «NON» catégorique sur la demande de réouverture des NAO.

**Voici quelques revendications déposées par la CFDT** (les réponses succinctes en italique) dans l'arme sociale du 16 août 2022 :

- la réouverture des NAO suite à l'inflation 2022 et de la nouvelle augmentation du SMIC de 2,01% au premier août 2022 (*défavorable au NAO mais favorable à une réflexion sur le pouvoir d'achat*),
- les conditions de travail du personnel roulant toujours plus difficiles avec les périodes de chaleur caniculaire dans la région (*une demande sera faite à la MEL pour la climatisation des bus*),
- le non-respect des décisions prises lors des réunions de CSE et pourtant approuvées conjointement entre élus et Direction (*La Direction tiendra les engagements pris*), ☹☹☹



→→→ → les problèmes de Self-Service où les salariés sont dans l'incapacité de connaître où ils en sont de leur contrat d'heure annuel contrairement à ce qui est repris dans les accords d'entreprise.

Côté mobilisation, peut-on dire que celle-ci était désastreuse quand on s'aperçoit qu'à peine 250 salariés s'étaient mobilisés 48 heures avant le début de la grève ? Carrément oui !

Une occasion manquée ? Pas pour tous en effet car les grands gagnants de ce mouvement ont été les salariés du métro qui nous ont écoutés et qui se sont déclarés massivement en grève. Nous ne pouvons que les féliciter pour cette mobilisation historique car c'est ainsi qu'ils ont pu obtenir tout ce qu'ils voulaient, comme une prime de 200€/mois pendant 7 mois, la mise en place d'un groupe de travail sur la reconnaissance incendie, ainsi que l'engagement de l'évolution des coefficients des métiers du métro quand le nouveau système d'exploitation sera mis en place.

La Direction, avant la grève, était déjà en train de proposer des avancées sociales et salariales

pour les salariés du métro, et la CFDT insistait chaque jour auprès d'eux pour qu'ils soient solidaires de tous les salariés, en restant déclarés comme grévistes. Et c'est ce qu'ils ont fait jusqu'à ce qu'ils s'aperçoivent que, 48 heures avant le début de la grève, à peine 10% des salariés de l'entreprise étaient en grève.

Nous ne pouvons que féliciter ceux qui ont été solidaires et se dire que la prochaine fois qu'un mouvement social se profile et que la CFDT fait un appel à la grève, il faudra que toutes et tous prennent leurs responsabilités afin de faire bouger les choses. Chaque salarié a un impact sur son avenir dans l'entreprise, ne l'oublions pas.

Nous remercions tous les salariés qui nous ont écoutés et qui se sont déclarés en grève pour essayer d'exercer une pression suffisante pour avoir un poids de négociation important. ●

**La CFDT continue de négocier et à envoyer de nouvelles revendications à l'employeur, qu'elle a clairement énoncées lors de la réunion sur le pouvoir d'achat.**

## DUNKERQUE

# DK Bus : un bras de fer pour l'amélioration des conditions de travail

Anthony Kowalczuk

Depuis quelques années, notamment depuis la mise en place de la gratuité sur le réseau, les cadences et les amplitudes ont complètement explosé !

Bien sûr, quand le nombre de voyageurs augmente de 85 % au passage à la gratuité dans une ville aussi grande que celle de Dunkerque, les conditions de travail se dégradent considérablement.

13 heures d'amplitude de travail journalier ; de plus en plus de services en plusieurs vacations; des temps de battement qui fondent comme

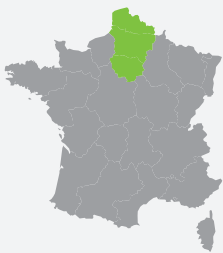


© DR / SNTU-CFDT

neige au soleil, sont devenus le quotidien des salariés du réseau de Dunkerque. La semaine du 5 septembre a été une semaine noire pour la Direction de DK

Bus qui s'est retrouvé avec 50 % des salariés en grève durant 5 jours, suite à l'appel à la grève de plusieurs organisations syndicales. ●

**Ce mouvement a conduit à l'ouverture de négociations sur les conditions de travail et la possibilité d'ouvrir les NAO par anticipation.**





DOSSIER

# La coordination des réseaux du Sud-Est



## Hicham Tamsna



La coordination des réseaux du Sud-Est a réuni 20 réseaux. Avec notamment de nouveaux militants et militantes qui ont pris, ou s'appêtent à prendre, des responsabilités lors des prochaines élections. Nous constatons un rajeunissement, ce qui, dans le contexte actuel, est une preuve de la vigueur du syndicalisme CFDT.

C'est le cas à Aix en Provence. La CFDT y est représentée par le DS Anthony accompagné de Rabiaa, et elle est redevenue représentative lors des dernières élections. Ils ont conduit un mouvement de grève qui a duré 3 semaines (voir article).

A Toulon également, les « anciens » préparent la relève avec un jeune militant.

L'ouverture de la CUSE « **Coordination Urbain Sud-Est** » s'est faite avec l'actualité nationale,

notamment la négociation sur les salaires, où manifestement le compte n'y est pas. Comme il ne l'est pas pour une très grande majorité des réseaux dans lesquels les NAO sont clôturées. La négociation sur les classifications a suscité un débat notamment autour de la rémunération. S'il s'avère nécessaire d'intégrer les nouveaux métiers, le calendrier des discussions prévoit la présentation d'un accord en 2024. Nous aurons donc l'occasion pendant les CUSE de faire un point sur la négociation et de prendre l'avis des sections.

Le tour des sections a permis des échanges qui enrichissent la réflexion, permettant ainsi d'être plus pertinents face aux directions.

Des partenaires étaient présents. Un a particulièrement retenu l'attention des participants. C'est la présentation par Malakoff/Humanis, qui a animé un atelier consacré ☺☺☺





👉👉👉 au sommeil. Dans un contexte où les entreprises rencontrent des difficultés de recrutement il est important que les cycles de travail ne soient pas source de RPS. La section de Marseille a été sensible à cette présentation car la direction envisage dans un avenir proche, de remettre en question les grilles personnalisées.

Ces 2 jours de coordination ont permis de mesurer le dynamisme des sections, et à faire vivre la CFDT dans des réseaux où cela n'est pas toujours facile. Nous pensons particulièrement aux militants et adhérents de la section de Cannes avec une CGT, jusque-là omnipotente, qui ne leur fait pas de cadeaux. Pour autant cette section est représentative et augmente son nombre d'adhérents. ●

**Pour répondre aux demandes formulées lors de la précédente CUSE, la région Sud-Est a acheté des stylos, chasubles, autocollants... C'est donc le coffre rempli que les militants et militantes ont repris le chemin du retour dans leur section et se sont donnés RDV en octobre à Valence.**



© DR / SNTU-CFDT



© DR / SNTU-CFDT



CREIL

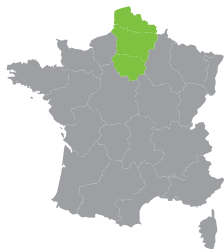
# STAC : une agression au marteau qui aurait pu être fatale



© DR / SNTU-CFDT



© DR / SNTU-CFDT



Anthony Kowalczuk

Ce mardi 6 septembre était une journée ordinaire pour le CR qui effectuait sa tournée de ramassage comme à l'accoutumé. Il est 18 h 30 quand pour une raison qui reste à déterminer, deux jeunes hommes, paraissant être des adolescents, cagoulés, ont lancé un marteau en direction du conducteur. La violence de l'impact a été telle que la vitre s'est brisée. Le chauffeur a été atteint à hauteur du bassin. Choqué et blessé, il a été pris en charge par les secours pour être amené à l'hôpital de Creil afin d'y subir des examens.

Notre Délégué Syndical, Hicham El Abiad est particulièrement en colère et dénonce que la direction de RD CREIL prend cette nouvelle agression avec légèreté : « il n'y a pas de blessure grave donc ça va ». Il serait temps que l'on prenne en compte la dureté du terrain.

Aujourd'hui c'est un marteau qui a atteint une hanche. Mais qu'en serait-il si le marteau

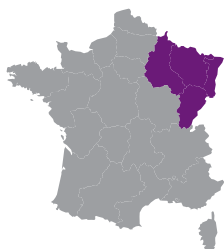
avait atteint la tête ? Tant de questions posées à la Direction sans réelle réponse. D'ailleurs, pourquoi la ligne n'a pas été déviée suite à cette agression ? Encore une question sans réponse. Il n'empêche que le SNTU-CFDT ne laissera rien passer et défendra la sécurité des salariés et des usagers. ●

**Actuellement, cinq CR sont en accident de travail suite à des agressions, et ce, pour une durée assez longue. Un médiateur, lui aussi, serait en arrêt de travail suite à des menaces de mort proférées à son encontre. Le ton monte entre la Direction et les élus du SNTU qui pensent envisager un mouvement de grève dans les prochaines semaines.**



BESANÇON

# Un accord de déroulement de carrière



Marie-Ange Feuvrier

Un accord de Déroulement de Carrière pour l'ensemble des collaborateurs : Après une attente relayée depuis de nombreuses années par la CFDT de Besançon, il a été signé en 2022.

## Le déroulement de carrière

Il s'agit d'un système d'avancement permettant à chaque collaborateur ayant atteint 5 ans de présence, de voir son coefficient progresser tout au long de sa carrière sans changer de fonction. Une évaluation sur 3 ans et des critères adaptés aux métiers.

Une progression potentielle de **2 points de coefficient** tous les 3 ans, qui pourra atteindre **20 points de coefficient en fin de carrière**, en fonction de l'évaluation de critères définis, regroupés sous 3 thématiques : l'engagement client, le professionnalisme et l'implication.

Tous les critères seront évalués annuellement et permettront d'obtenir une note de 15 maximum. Au bout des 3 années évaluables, les notes obtenues sur 3 ans devront atteindre 12 de moyenne pour bénéficier de l'évolution du coefficient.

4 grilles de critères établies en fonction des caractéristiques du métier :

- ➔ Personnel de conduite
- ➔ Personnel de maintenance : Ouvriers et Techniciens
- ➔ Agents de maîtrise (hors Tech. de maintenance)
- ➔ Employés

Des évolutions de coefficient appliquées en septembre de chaque année.

Une mise en place progressive étalée sur 3 ans :

- ➔ Phase 1 en septembre 2022 : salariés ayant au minimum 20 ans de présence dans l'entreprise au 31 décembre 2021 et qui seront évalués sur une seule année, l'année 2021.
- ➔ Phase 2 en septembre 2023 : salariés ayant une présence dans l'entreprise comprise entre 10 et 20 ans révolus au 31 décembre 2022. Leurs critères seront évalués sur 2 années, l'année 2021 et l'année 2022.
- ➔ Phase 3 en septembre 2024 : salariés ayant une présence dans l'entreprise comprise entre 5 et 10 ans révolus au 31 décembre 2023. Leurs critères seront évalués sur 3 années : 2021, 2022 et 2023. ●

**Des évolutions de coefficient appliquées en septembre de chaque année.**



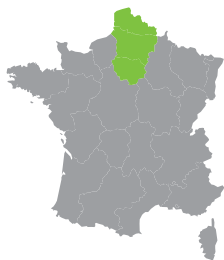
@UNSPASH.COM



EVREUX

# Contestation du résultat des élections professionnelles : à Evreux, on n'hésite pas !

Gabriel Magner



En plein renouvellement des CSE, l'année 2022 est une période forte en matière d'élections professionnelles, et la section CFDT du réseau d'Evreux a mis tout son engagement et son sérieux en respectant la loi et le Protocole d'Accord Pré-électoral. Ce qui n'est pas le cas de tout le monde !

Pour rappel, la mixité proportionnelle dans les listes des candidats acte un certain nombre de femmes et d'hommes sur les listes en fonctions de leur nombre dans l'entreprise. La liste de la CFDT respecte cet aspect quand celle de la CGT surreprésentait le nombre de femmes sur la liste.

Au soir du résultat des élections, la section prenait connaissance des résultats tant au CSE qu'au Conseil de Discipline. La Direction estimant que l'autre OS avait obtenu plus de voix au CD, elle validait tous les candidats sans se préoccuper des règles de calcul à la plus forte moyenne.

## 15 jours pour contester

Il est apparu alors légitime de mandater notre avocat pour contester, dans les 15 jours au tribunal Judiciaire, ces résultats. C'est-à-dire, une élue titulaire CGT au CSE (pour non-conformité en matière de mixité proportionnelle), et deux élus CGT (titulaire et suppléant) au Conseil de Discipline, pour non-respect de la méthode de calcul du résultat par la Direction.

## Tribunal Judiciaire

Le 29 juillet, les décisions du Tribunal Judiciaire sont sans appel et nous donnent raison dans les 2 cas. On peut quand même ici s'étonner du manque de professionnalisme de l'UD CGT de l'Eure qui a souhaité défendre ses droits en toute mauvaise foi, en invoquant les droits de l'homme et l'égalité homme/femme, et en se moquant complètement des règles du CSE. On peut aussi s'interroger sur la connivence entre la Direction et cette OS en lisant le jugement du Tribunal.

Extrait : *La société TRANSURBAIN faisait valoir que l'indication de la proportion de femmes et d'hommes dans les collèges électoraux, dans le cadre du protocole d'accord préélectoral, n'a qu'une valeur informative et les listes présentées par la CGT respectent la proportion de femmes et d'hommes résultant de la liste électorale.*

## Les conséquences

Certes, cette décision ne nous apporte pas un élu supplémentaire au CSE, seulement l'annulation de l'élue titulaire illégalement plébiscitée et l'élection de 2 élus au Conseil de Discipline (titulaire et suppléant) de la liste SNTU-CFDT. ●

**Mieux, cela montre à la Direction et aux salariés de Transurbain Evreux que la force du SNTU-CFDT, c'est le respect de la législation sans connivence avec la Direction, pour la défense des salariés. Qu'ils pourront dans les années du mandat à venir, compter sur l'équipe de Jean-François Dubos pour défendre leurs droits, et sur une force nationale si le besoin s'en faisait sentir.**

**Cfdt:** Syndicat National des Transports Urbains  
S'ENGAGER POUR CHACUN - AGIR POUR TOUS

**SECTION EVREUX**

Evreux le 3 Août 2022.

**MERCI**  
Pour votre confiance!  
Nous donnerons de la voix à votre voix

Les nouveaux élus SNTU-CFDT tenaient à remercier les salariés qui par leurs votes ont affirmé leur confiance en une Organisation Syndicale aussi responsable qu'intratable, tant en droit des travailleurs que sur le respect de la législation.

**C'est dans cette logique que nous avons contesté l'élection. Pourquoi ?**

Au regard de la position qu'elle a adoptée, la Direction visait à priver la CFDT et les salariés qui ont voté pour elle, d'une représentativité au CSE. **La loi c'est pas fait pour les cochons !!!**

Le législateur a imposé des règles lors des élections professionnelles en particulier sur la proportion d'hommes et de femmes sur les listes du CSE.

**La liste CFDT était conforme** aux règles, celle de l'autre Organisation syndicale ne l'était pas.

➢ **Le Tribunal nous a donné raison le 29 juillet.**

Le législateur a imposé des modes de calcul pour les résultats au Conseil de Discipline.

**Le mode de calcul de la CFDT était le bon**, celui de la Direction de Transurbain ne l'était pas.

➢ **Le tribunal nous a donné raison le 29 juillet.**

Au regard de ces éléments et en lisant le jugement du Tribunal Judiciaire d'Evreux, on peut s'interroger sur les capacités de l'Organisation Syndicale CGT à faire respecter la législation, ce qui n'augure rien de bon pour la défense des droits des salariés pour le mandat à venir.

On peut aussi s'interroger de la même façon sur la Direction de Transurbain qui, soit ignore tout du code du travail, ce qui est extrêmement désastreux pour nous salariés, soit se satisfait de sa proximité avec la CGT, ce qui n'est pas mieux ! Extrait : La société TRANSURBAIN fait valoir que l'indication de la proportion de femmes et d'hommes dans les collèges électoraux dans le cadre du protocole d'accord préélectoral n'a qu'une valeur informative et les listes présentées par la CGT respectent la proportion de femmes et d'hommes résultant de la liste électorale.

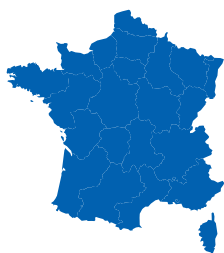
**La section SNTU-CFDT, intègre et consciencieuse, continuera de faire respecter le droit, sans connivence avec la Direction, pour la défense des salariés.**



NATIONAL

# AVENANT N°1 du 17 décembre 2021 l'accord du 10 novembre 2017 « relatif à la sécurisation des parcours professionnels dans la branche des Transports Urbains des voyageurs » portant évolution du dispositif Temps partiel de fin de carrière.

Eric Hugon



Celui-ci permet à certains salariés volontaires d'exercer leur activité à temps partiel en fin de carrière. Afin de mieux accompagner cette fin de carrière, le SNTU CFDT a souhaité, par le présent avenant, élargir les conditions d'éligibilité au dispositif de temps partiel de fin de carrière. Il vise aussi à adapter certaines dispositions relatives à la mise en œuvre de ce dispositif.

**Bénéficiaires :** (majoration de 10 % du salaire sur les 4 derniers trimestres. Ex. : 80% payé 88%).  
Tout salarié devant valider au plus 14 trimestres et un nombre minimal de trimestres.

• **Nombre minimal d'années d'ancienneté :**

- 22 ½ pour une demande en 2022 ;
- 20 années pour une demande en 2023 ;
- 18 années pour une demande en 2024.

• **Nombre minimal de Trimestres :**

- 6 Trimestres pour une demande en 2022 ;
- 4 Trimestres pour une demande en 2023.

**Travailleurs de nuits :** (majoration de 10 % du salaire sur la durée du temps partie. Ex. : 80% payé 88%).

• **Nombre minimal d'années d'ancienneté :**

- 18 années pour une demande en 2022 ;
- 16½ années pour une demande en 2023 ;
- 15 années pour une demande en 2024.

• **Nombre minimal de trimestres :**

- 6 trimestres pour une demande en 2022 ;
- 4 trimestres pour une demande en 2023.



© David Grangemarie

L'avenant mentionne la date à laquelle le salarié s'engage à partir en retraite, qui coïncide avec la date à laquelle il bénéficie d'une retraite à taux plein (base et complémentaire).

L'entreprise doit répondre dans un délai d'un mois à réception. En cas de dénonciation, le salarié ne pourra plus bénéficier des dispositifs temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière travailleurs de nuit » prévus par le présent accord de branche.

Le refus de passage à temps partiel par l'entreprise doit être établi par écrit et motivé.

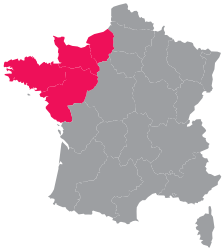
**Et toujours, cotisations retraites de bases et complémentaires prises par l'entreprise sur la base d'un temps plein, et indemnité de départ en retraite calculée sur un temps plein. ●**

**Pour finir, le temps partiel de fin de carrière peut être couplé avec la retraite progressive.**



MORLAIX

# Les conséquences inadmissibles de la gratuité du réseau



Gabriel Magner

C'est lors du CSE du mois de juin que les élus du CSE l'ont appris : le réseau de transport urbain de Morlaix deviendra entièrement gratuit au 1er septembre 2022, mais chut... le Directeur ne souhaite pas que cette décision soit relayée par nos élus CFDT tant qu'elle ne sera pas actée lors du conseil communautaire du 27 juin.

## ET POUR CAUSE !!!

Dans le contexte inflationniste actuel, où la catégorie ouvrière souffre le plus de l'augmentation des prix, la conséquence de cette décision politique n'est que le reflet du **manque total de considération** des salariés de TIM Morlaix **par la Direction**.

En effet, les ventes de titres font partie intégrante de l'intéressement que touchent les salariés, ce qui correspond à environ 1200 euros chaque année.

La Direction leur annonce que l'intéressement va baisser à environ 700 euros (le critère de vente ne rentrant plus dans le calcul).

La disparition d'emplois liés directement à la vente de titres se profile, mais qui s'en préoccupe ? Mis à part nos deux élues **Véronique et Pascale**, ça ne semble pas émouvoir qui que ce soit.

## LA CFDT CONTRE-ATTAQUE

- ➔ Tout d'abord en faisant un communiqué de presse local, les journalistes ne manquant pas d'appeler la Direction de TIM Morlaix et de relayer l'information dans la presse écrite et numérique.
- ➔ En rencontrant par deux fois dans la même journée la Direction et ainsi argumenter qu'il n'est pas souhaitable de faire perdre 500 euros/an à chaque salarié.



© UNSPLASH

- ➔ En menaçant ouvertement que la gratuité ne se fera pas sans les salariés de TIM Morlaix le 1er septembre.
- ➔ En appelant en parallèle la Direction régionale de Keolis pour exposer les faits et imaginer les conséquences néfastes d'un réseau gratuit mais sans transport le 1er septembre à quelques mois de l'appel d'offre de la nouvelle DSP...

## LE DÉNOUEMENT

C'est formidable de constater qu'en une seule journée (et quelques appels téléphoniques), tout peut basculer. La Direction régionale de Keolis, comprenant l'enjeu, a alors rapidement demandé à son Directeur local de modifier certains critères afin qu'aucun salarié n'ait à perdre en **« pouvoir de vivre »**.

Le montant initial est alors maintenu et les emplois menacés seront pérennisés dans un autre secteur de l'entreprise.

Nous ne sommes pas dupes non plus quant à l'intérêt profond de Keolis de maintenir une confiance réciproque avec la communauté urbaine de Morlaix à l'approche de la nouvelle DSP ! ☺☺☺



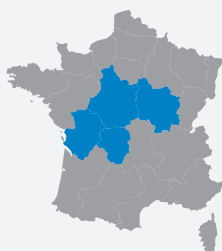
Le SNTU et la Région Ouest en particulier tenaient à remercier chaleureusement **Véronique MORVAN pour ses 10 années d'investissement profond, sans compromission, en tant que Déléguée Syndicale de la section de Morlaix.** Nous lui souhaitons le meilleur pour sa nouvelle vie,

en sachant que nous pouvons compter sur son soutien syndical sans faille. ●

**Il ne fait aucun doute à présent que la section trouvera en Pascale Baller et d'autres à venir, toutes les capacités pour peser dans le dialogue social avec la Direction de TIM Morlaix.**

TOURS

# Mouvement social sur le réseau bus-tram KEOLIS TOURS MÉTROPOLÉ



Jean-Paul Seborro

Le 24 mai 2022, l'intersyndicale et le SNTU-CFDT demandent une réouverture des NAO 2022, suite à l'inflation galopante depuis le début de l'année.

La direction ne nous reçoit que le 16 juin 2022. La volonté de ne pas négocier est très claire ! Lors de cette réunion, nous soumettons nos volontés d'augmentation de salaire.

La direction est ferme et ne propose rien, car elle veut attendre un prétendu projet de loi du gouvernement. Aucune autre date de rencontre nous est proposée.

L'intersyndicale et le SNTU-CFDT provoquent de nombreuses assemblées générales sur les

différents sites de l'entreprise et soumet le refus de la direction.

Lors de ces AG, il est voté à l'unanimité de poser une alarme sociale dans laquelle est demandée une **augmentation de 5,2 % sur le point 100.**

L'alarme sociale est déposée le 24 juin 2022. Nous exposons l'attente des salariés recueillie pendant l'AG, lors de notre convocation par la direction le 28 juin 2022 : « pas concevable » pour la direction. Cette dernière nous propose généreusement une prime de 200 euros net. Fin des discussions !

Le 03 juillet 2022, nous déposons un préavis de grève pour le 1er septembre 2022. ☺☺☺



🔄🔄🔄 Négociation le 09 août : la direction affiche de nouveau la volonté de ne pas négocier, et nous annonce que « le combat est inutile, qu'il n'y a RIEN et que c'est une cause perdue ! ». Elle propose de nous revoir QUE le 25 août 2022 !

Lors de cette rencontre, on nous explique les modalités de la grève et une proposition de revalorisation des primes à hauteur de 0,5 % répartie sur les paniers, tickets restaurant, blanchissage...) ...



© DR / SNTU-CFDT

**« NOUS NE VOULONS PAS DE PRIMES !! »**

Le 30 août 2022 ne voyant aucune bonne volonté de la part de l'entreprise, nous provoquons une rencontre avec la direction. Nous lui expliquons bien que notre volonté n'était pas d'aller au conflit, mais bien de trouver une solution acceptable pour atténuer l'impact de l'inflation sur la pouvoir d'achat des salariés. La direction nous fait une proposition de 1,6 % d'augmentation et peut-être 1,8 %, si nous sommes prêts à faire des efforts (sous-entendant que c'est à nous, salariés, de financer notre propre augmentation en échange d'un jour de carence ou par une augmentation du temps de travail) ...

**« REFUSÉ !!! »**

Le 1er septembre 2022, 80% du personnel était en grève.

Pour la première fois, tous les services de l'entreprise (conduite, maîtrises, PCC, bureaux, maintenance, centre de relation clients, médiation...) participaient au même mouvement.

Très gros impact sur le réseau.

Devant cette volonté de tous les salariés, nous demandons une fois de plus à être reçus le jour même, à croire qu'il n'y avait que les organisations syndicales qui voulaient négocier.

La direction reconnaît que le mouvement est très important et que ça les perturbe !

Là, commence un marathon de discussions.

Après plusieurs propositions, échanges, négociations et suspensions de séances, un accord est trouvé.

Une augmentation de 2,2 % sur le point 100 au 1er septembre 2022. Ceux-ci viennent s'ajouter au 1,8% obtenus en mars lors des NAO. Ce qui porte l'augmentation 2022 à 4% en niveau. ●



© DR / SNTU-CFDT

**La forte mobilisation de tous les salariés de Keolis Tours a permis d'aboutir après deux jours de grève. Nombre d'entre eux ont d'ores et déjà fait savoir leurs attentes pour les NAO 2023...**