

Numéro 104 | Quatrième trimestre | Décembre 2022

Cfdt:

TRANSPORTS URBAINS

DOSSIER
Négociation
d'une nouvelle grille
de classifications dans
les transports urbains

LE CHANTIER EST OUVERT

À LA UNE #104

HAUT DE FRANCE

DES NOUVEAUX VENUS DANS LA RÉGION NORD | 3

OUEST

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DANS L'OUEST,
UN MILLÉSIME MÉRITÉ ! | 4

CORSE

LA CFDT SNTU SE DÉVELOPPE EN CORSE | 5

NIORT

UN PEU D'HUMANITÉ DANS LE GROUPE TRANSDEV | 6

NATIONAL

LE SNTU CFDT OBTIENT LE DOUBLEMENT DES EFFECTIFS
DES FORCES DE L'ORDRE DANS LES TRANSPORTS URBAINS | 7

DOSSIER

NÉGOCIATION D'UNE NOUVELLE GRILLE DE CLASSIFICATIONS DANS
LES TRANSPORTS URBAINS DE VOYAGEURS :
LE CHANTIER EST OUVERT | 8

MARSEILLE

NON SIGNATURE DE L'ACCORD GEPP :
POSTURE ? INCOMPÉTENCE ? LES 2 SANS DOUTE | 10

MARSEILLE

DERNIÈRE MINUTES | 11

CHÂTEAURoux

RENOUVELLEMENT GÉNÉRATIONNEL RÉUSSI
À CHÂTEAURoux | 12

NATIONAL

RÉFORME DES RETRAITES | 13

ORLÉANS

GROGNE D'AMPLEUR POUR LA RENTRÉE | 14

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 : **Anthony Kowalczyk,**
Gabriel Magner, Bureau de la région Sud Est,
Jean-Michel Charron, Éric Hugon, Patrick Rossi,
Steve Provendier, le Bureau de la FGTE,
Heïdi Soret.

Crédit photo couverture : DR

Crédits photo sauf mention spéciale : **Unsplash**

N° CPP 1105S05593 | N° ISSN 1620-1914

Imprimé en France par l'Artésienne



ÉDITO

Augmentations salariales L'UTP reste sur sa ligne !

Éric Hugon

À la demande des Organisations Syndicales, suite à l'augmentation du SMIC au 1er août, une réunion de négociation a eu lieu sur les minimas conventionnels. Bis repetita, après cette augmentation, 6 coefficients sont en-dessous du minimum légal.

L'UTP qui a proposé 2,5 % d'augmentation au 1er décembre 2022, n'a pas recueilli assez de signatures pour que l'accord s'applique. Seulement FO et la CFE CGC ont signé.

L'UTP a donc fait une recommandation patronale à 1,5 %.

La NAO 2023 est prévue le 15 février. Il faudra alors que l'UTP fasse le nécessaire pour détacher les minimas conventionnels du SMIC, qui va certainement augmenter encore au 1er janvier 2023 suite à la flambée de l'inflation.

Le travail réalisé par le SNTU auprès des Ministères pour améliorer la sécurité dans les Transports Urbains a payé.

Le Ministère de l'intérieur a répondu à la demande du SNTU CFDT par la création d'une police des transports dans 45 villes et par le doublement réel des effectifs dédiés aux transports en commun.

Ce sont 1835 policiers et gendarmes supplémentaires qui seront sur le terrain, ce qui portera les effectifs dédiés à 3510.

Ces dispositions sont de nature à réduire les agressions toujours plus fréquentes et plus violentes sur les salariés des Transports Urbains ainsi que sur les usagers.

Pour finir, le chantier des classifications est ouvert. La grille de classifications des emplois des TUV va pouvoir être renégociée et actualisée. Il était temps, la grille date de 1986 et était devenue obsolète. ●

CETTE NÉGOCIATION REVENDIQUÉE DEPUIS LONGTEMPS PAR LE SNTU, PERMETTRA DE FAVORISER LA RECONNAISSANCE DU NIVEAU DE COMPÉTENCES DES SALARIÉS, LES PARCOURS PROFESSIONNELS ET L'EMPLOYABILITÉ, DANS LE RESPECT DU PRINCIPE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET AVEC UN OBJECTIF D'ATTRACTIVITÉ.

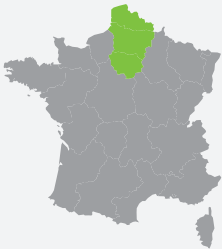


HAUT DE FRANCE

Des nouveaux venus dans la Région Nord



© DR / SNTU-CFDT



Anthony Kowalczuk

La Région Nord s'agrandit et tient à souhaiter la bienvenue aux nouveaux militants qui ont décidé de rejoindre le SNTU pour défendre les droits des salariés dans leur entreprise.

Alors :

- ⇒ Bienvenue aux militants du réseau de Stibus, situé dans le Nord ;
- ⇒ Bienvenue également aux militants de RATP CAP BIÈVRE situé dans l'Essonne;

- ⇒ Enfin bienvenue aux militantes de TRANSVEV VALLEE SUD situé dans les Hauts-de-Seine. ●

Toute la région se joint à moi pour vous souhaiter la bienvenue dans l'équipe !

Je suis certain que nous ferons un très bon travail tous ensemble.

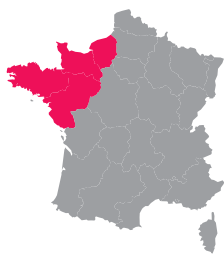


QUEST

Élections professionnelles dans l'Ouest, un millésime mérité !



© UNSPLASH



Gabriel Magner

Rappelons tout d'abord le contexte. En 2018, les Ordonnances dites « Macron » ont bouleversé les instances représentatives du personnel en fusionnant le CE et le CHSCT en CSE, en imposant la mixité proportionnelle ainsi que le non renouvellement de plus de 3 mandats au CSE. Il faut rappeler aussi que cette réforme a mis à mal bon nombre de sections en faisant converger les diverses responsabilités de cette instance sur un petit nombre d'élus, engendrant de la fatigue tant physique que psychologique. Il faut ici rappeler que la CFDT, à tous les niveaux (fédéral, confédéral) œuvre pour la suppression du non renouvellement des mandats car il affaiblit les sections et par là même le dialogue social !

Il s'agit donc pour les sections d'engager leur 2^{de} mandature sous cette forme.

À Cherbourg, la région Ouest félicite la section emmenée par Jean et Mickael, pour avoir retrouvé la représentativité en faisant un bond de 4,5% à près de 15%, avec 1 élu titulaire au CSE. A noter qu'ici, le SNTU est en cours de contestation de la liste de l'Unsa au tribunal

judiciaire de Cherbourg, car comme à Evreux il y a quelques mois, leur liste ne respecte pas la disposition réglementaire de la mixité proportionnelle. Au moment où cet article est écrit, nous ne connaissons pas le résultat mais il ne fait aucun doute que le jugement sera en notre faveur. (« La loi, ce n'est pas fait pour les cochons », dit le service juridique du SNTU).

À Louviers, le travail de terrain engagé par Gérald et Sébastien permet à la section de prendre la moitié des postes au CSE, et assoit la légitimité du SNTU-CFDT auprès des salariés demandeurs de changement, et de mettre fin à l'hégémonie de l'autre organisation syndicale alors majoritaire dans l'entreprise.

Au Mans, cette équipe soudée autour de Vanessa, Sabri, etc., a compris depuis des années que le travail s'articule entre présence, communication et transmission des connaissances avec les nouveaux élus... et ça fonctionne ! A la pointe de la communication, en utilisant tous les moyens à leur disposition (Facebook et autres), les salariés du réseau du Mans ont reconnu le professionnalisme de cette équipe en votant majoritairement pour la liste



SNTU-CFDT à plus de 40% dans un contexte où 2 autres OS sont représentatives !

À Morlaix, le passage de témoin de Véronique (cf Transport Urbain 103) à Pascale n'a pas empêché la transmission des savoir-faire et de proposer une liste avec des nouveaux élus aux salariés de TIM. Celle-ci a été largement plébiscitée et les nouveaux élus peuvent dorénavant se concentrer sur le futur, en particulier la nouvelle DSP en rencontrant Morlaix Communauté en Novembre pour peser dans ce nouveau contrat et maintenir dans le cahier des charges de l'appel d'offre un volet social. A bon entendeur pour les groupes qui répondront à l'appel d'offre : le SNTU-CFDT sera présent pour que les salariés ne soient pas une variable d'ajustement du futur contrat !

À Nantes, après un 1er mandat de CSE mouvementé, animé par l'animosité, la haine, la calomnie et la diffamation des autres OS, les élus du SNTU-CFDT ont su garder le cap en privilégiant le travail, la solidarité. Obtenir coûte que coûte des avancées, contre vents et marées

en faisant fi des attaques personnelles reste la priorité de l'équipe. Les salariés ont reconnu ce travail qui s'est manifesté par une augmentation du nombre d'élus au CSE et une représentativité frôlant 40% avec 4 autres OS représentatives !

La région Ouest tient à féliciter toutes les équipes qui œuvrent pour porter les couleurs du SNTU-CFDT au plus haut, qui œuvrent au quotidien pour les conditions de travail et salariales des salariés. ●

Un vent de renouveau souffle à l'Ouest, marqué par des équipes engagées, motivées, et le nombre de nouveaux adhérents faisant confiance au SNTU-CFDT est le reflet du travail de terrain de ses élus au quotidien.

Il apparaît alors logique d'envisager le meilleur pour les élections à venir dans les réseaux de Saint-Malo, Laval, Caen et La Roche-sur-Yon où les équipes mettent en œuvre et à profit tout leur savoir-faire pour le bénéfice des salariés qu'ils représentent. FÉLICITATIONS À TOUTES ET TOUS !!!

CORSE

Le SNTU CFDT se développe en Corse

Bureau de la région Sud Est

Le secrétaire de la région Sud-Est M. Hicham Tamsna accompagné par la trésorière de la région Sud-Est Mme Achour Souad ont effectué un déplacement à Ajaccio pour une action de développement.

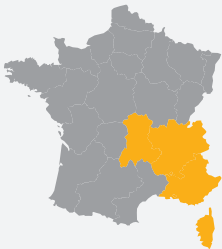
Ils ont eu l'occasion de rencontrer plusieurs conducteurs, notamment Francis qui travaille depuis 10 ans sur le réseau de la CAPA (communauté du Pays d'Agglomération Ajaccien). Francis a un parcours professionnel atypique. Après avoir travaillé 2 ans sur le continent dans une société de panneaux signalétiques, il décide de revenir à Ajaccio, la ville qui l'a vu naître pour

œuvrer dans une société de tourisme. Au bout de quelques années, il prend la décision de rentrer à la CAPA.

Celle-ci exploite sous la forme d'une SPL une dizaine de ligne de bus. 4 organisations syndicales (CGT, FO, CFE-CGC et STC syndicat des travailleurs corses) représentent auprès de la direction la centaine de salariés.

Francis s'est proposé d'être le relais du SNTU CFDT en espérant que nous aurons la création de la 1ère section dans l'île de beauté. ●

U SNTU CFDT SERA PRESTU IN CORSICA



© DR / SNTU-CFDT



© DR / SNTU-CFDT



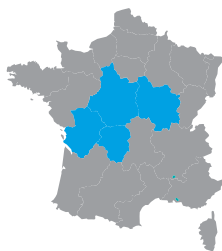
© DR / SNTU-CFDT



NIORT

Un peu d'humanité dans le groupe TRANSDEV

Jean-Michel Charron



Dans le réseau de Niort, la Direction et le Service Départemental d'Incendie et de Secours des Deux Sèvres ont signés ensemble une convention pour permettre aux Sapeurs-Pompiers volontaires de partir en formation, en colonne de renfort, et de bénéficier d'un encadrement des absences pendant des interventions, tout en maintenant le salaire.

C'est donc grâce à cette convention et avec l'encouragement de sa direction, que Jean-Michel Charron, délégué syndical SNTU-CFDT et Adjudant/chef Sapeurs-Pompiers Volontaires depuis juillet 1995, a pu partir en renfort feux de forêt en Gironde, tout en maintenant son salaire. Il a pu exercer son savoir-faire sur l'extinction des feux seize heures par jour et pendant 6 jours. De plus, le code du travail met en avant le volontariat sous l'Article L723-12.

Les activités ouvrant droit à autorisation d'absence du sapeur-pompier volontaire pendant son temps de travail sont :

1° Les missions opérationnelles concernant les secours d'urgence aux personnes victimes d'accidents, de sinistres ou de catastrophes

et leur évacuation, ainsi que la protection des personnes, des biens et de l'environnement, en cas de péril ;

2° Les actions de formation, dans les conditions fixées par l'article L. 723-13;

3° La participation aux réunions des instances dont il est membre et, pour le sapeur-pompier volontaire exerçant des responsabilités, aux réunions d'encadrement au niveau départemental ou de groupement, organisées par le service d'incendie et de secours.

Les autorisations d'absence ne peuvent être refusées au sapeur-pompier volontaire que lorsque les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ou du service public s'y opposent. ●

Lorsqu'une convention est conclue entre l'employeur d'un sapeur-pompier volontaire et le service d'incendie et de secours, les parties fixent le seuil d'absences au-delà duquel les nouvelles autorisations d'absence donnent lieu à une compensation financière et en précisent les conditions.



NATIONAL

Le SNTU CFDT obtient le doublement des effectifs des forces de l'ordre dans les transports urbains



© DR / SNTU-CFDT

Ces dispositions sont de nature à réduire les agressions toujours plus fréquentes et plus violentes sur les salariés des Transports Urbains ainsi que sur les usagers.

Nos métiers sont en tension, les agressions et l'insécurité sont des facteurs importants qui réduisent leur attractivité. ●



Éric Hugon

Suite au courrier envoyé le 14 novembre 2022 au Ministre de l'Intérieur, au Ministre des Transports et au Président de la République.

Le Ministère de l'intérieur répond à la demande du SNTU CFDT sur la création d'une police des transports dans 45 villes et par le doublement réel des effectifs dédiés aux transports en commun.

Ce sont 1835 policiers et gendarmes supplémentaires qui seront sur le terrain, ce qui portera les effectifs dédiés à 3510.



© UNSPLASH

Le SNTU CFDT suivra la mise en place et demande que les Organisations Syndicales puissent participer aux contrats Locaux de Sécurité pour apporter leurs expertises.

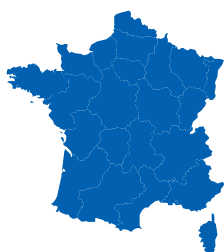


DOSSIER

Négociation d'une nouvelle grille de classifications dans les transports urbains de voyageurs : le chantier est OUVERT



© UNSPLASH



Éric Hugon

a grille de classification actuelle date de 1975. Elle a subi son 1er toilettage en 1986.

Depuis, les métiers du secteur du Transport Public Urbain ont profondément évolué, certains ont ainsi disparu alors que d'autres ont émergé. De ce fait la CCN TUV couvre

aujourd'hui imparfaitement les métiers actuels du secteur entraînant des difficultés pour les entreprises lors des recrutements et pour la détermination de la qualification des postes à partir de la CCN TUV. Les entreprises et les réseaux créent en conséquence leurs propres fiches de poste ainsi que leurs propres appellations rendant la lisibilité du secteur urbain et de ses métiers parfois difficiles. ☺☺☺



🔄🔄🔄 La renégociation de la grille est une vieille revendication du SNTU, même si le syndicat patronal (UTP) a fait de la résistance depuis plusieurs décennies, les partenaires sociaux ont signé un accord de méthode en mai 2022 pour négocier cette nouvelle grille de classifications.

➡ Les partenaires sociaux soulignent ainsi l'intérêt et la nécessité d'aboutir à un système de classification qui soit adapté à la réalité actuelle des emplois, à leur évolution, à leur diversité et aux spécificités de l'activité du transport urbain.

➡ De travailler sur des parcours professionnels en donnant une visibilité aux salariés de la branche. Par cet accord, ils conviennent d'instaurer une méthode, commune et objective de classification des emplois au sein de la branche.

➡ Ils conviennent par ailleurs de favoriser la reconnaissance du niveau des compétences des salariés, les parcours professionnels et l'employabilité, dans le respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes et avec un objectif d'attractivité.

➡ **Les problématiques sur les recrutements et sur l'attractivité de nos métiers obligent le syndicat patronal à ouvrir cette négociation tant attendu, ce qui permettra au SNTU de revendiquer, l'intégration de la portabilité de l'ancienneté des salariés dans la branche, la mise en place d'un déroulement de carrière pour tous et la mise en place d'un 13^e mois conventionnel dans la Convention Collective.**

➡ La grille de classifications comportera les 8 filières qui ont été identifiées correspondant aux métiers d'aujourd'hui : Sûreté et Sécurité, Exploitation, Maintenance du parc véhicule et des infrastructures, Services Informatiques,



© UNSPLASH

Etudes et Projets, Marketing commercial, Développement commercial institutionnel, Métiers supports du juridique-comptabilité-finance-formation et RH.

Le travail réalisé par l'étude prospective préalable sur ces 8 filières et les 120 métiers identifiés est la base de la future grille de classifications de notre CCN. ●

La négociation s'est ouverte en novembre 2022 et l'accord de méthode prévoit un aboutissement des négociations en fin d'année 2024.

Cette négociation est porteuse d'espoir pour les salariés et pour le SNTU, pour redéfinir l'ensemble des emplois, retrouver une référence nationale crédible sur le bulletin de salaire pour chaque métier et retrouver une attractivité de nos métiers.

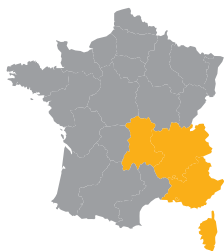


MARSEILLE

Non signature de l'accord GEPP : Posture ? Incompétence ? les 2 sans doute



© DR / SNTU-CFDT



Patrick Rossi

La Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) a pour but d'établir une photographie des ressources RH existantes dans l'entreprise (pyramide des âges, qualification des salariés, départ en retraite, cartographie des compétences...) ceci afin d'anticiper les besoins futurs de l'entreprise et de mettre en place les actions nécessaires (formation, recrutement, mobilité...).

La RTM comme toutes les entreprises, est confrontée à des départs à la retraite, des mutations technologiques et organisationnelles, qu'il convient d'anticiper. Ce qui ressort du rapport du cabinet d'expertise SECAFI qui a été présenté aux OS, est que dans les 3 ans à venir ce sont 400 tramotons qui quitteront l'entreprise, dont nombre dans des métiers techniques. Ce qui nécessitera des embauches mais aussi

des montées en compétence. Tout comme le développement du réseau (bus, tram) entrainera l'embauche de 150 conducteurs supplémentaires, sans compter le remplacement de celles et ceux qui partent à la retraite. Il y a aussi des services qui verront leur effectif baisser. C'est le cas du métro avec l'automatisation, ou dans le service bus avec l'arrivée massive des véhicules électriques qui seront sous garantie.

A la lecture objective ce n'est pas une révolution, mais la juste adaptation de la RTM aux orientations futures. Le solde entre les départs et les embauches sera positif.

Par contre, La CGT et FO y voient un plan social déguisé et une remise en cause de l'accord sur le temps de travail ! Nous avons beau chercher où pourraient se cacher dans le projet d'accord, des éléments qui permettraient d'étayer cette thèse, nous n'en trouvons pas. Surtout que la ☹️☹️☹️



☞☞☞ direction lors d'une réunion du CSE a répondu que l'accord GEPP était indépendant des autres accords existants dans l'entreprise.

Le projet GEPP, s'il contenait des aspects purement RH, comportait des éléments plus sociaux.

- ➔ Congés supplémentaires pour les OP : à partir de 55 ans, 5 jours ; à partir de 60 ans, 10 jours. Ces jours supplémentaires sont attribués au prorata du taux d'emploi et du temps de présence, et dès l'année où le salarié atteint l'âge prévu au dispositif.
- ➔ Retraite progressive : l'entreprise accepte de prendre en charge aussi pour la retraite progressive les cotisations retraite complémentaire à 100% (salariales et patronales).
- ➔ Maîtrise : un abondement de 50% de l'indemnité de départ en retraite, uniquement si le salarié annonce 2 ans avant son départ par courrier écrit à la DRHRS, avec confirmation écrite 6 mois avant la date annoncée. **C'est entre 7000 et 10000€ que ne percevront pas les agents de maîtrise.**
- ➔ Possibilité d'utiliser son CPF pendant le temps de travail...

La CFDT était d'autant plus satisfaite que certaines de nos demandes ont été intégrées dans le projet d'accord, notamment la prise en charge des cotisations sociales employeur/salarié sur la



© DR / SNTU-CFDT

base d'un temps plein, que nous revendiquions depuis 2 ans.

La non-signature par la CGT et FO fait que ces mesures sociales ne seront pas mises en application, seules les obligations de l'employeur seront appliquées.

Pour des syndicats qui ne cessent d'accuser la CFDT de contribuer au recul social, il faudra qu'ils nous expliquent ce qui les a conduits à ne pas signer l'accord GEPP. Les prochaines élections professionnelles au printemps 2023 ne sont, sans doute, pas étrangères à cette prise de position.

En attendant, ce sont les traminots qui sont les grands perdants. ●

« **La connerie, à ce point-là, moi je dis que ça devient gênant...** »

Michel Audiard

MARSEILLE

Dernière minute

Lors de la réunion mensuelle du CSE du mois d'octobre, la Direction outre qu'elle annonce que nous allons bénéficier du dispositif « PPV » (ex. prime Macron) à la hauteur de 500€, nous présente sa politique de recrutement jusqu'en 2025.

Nous serons 300 traminots de plus qu'aujourd'hui, soit près de 4000 au total. ●

« **Où est le plan social déguisé, que nous annonçions la CGT et FO ?** »

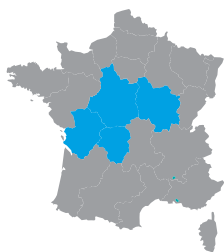


© DR / SNTU-CFDT

CHATEAUX

Renouvellement générationnel réussi à Châteauroux

Steve Provendier



Les élections professionnelles se sont déroulées lundi 5 novembre chez KEOLIS à Châteauroux. Et c'est un carton plein ! La liste des candidats présentée par la section SNTU CFDT pour le 1er collège a été élue dans son intégralité.

C'est le bilan de la mandature qui était jugé, puisque le DS emblématique Michel BAVOUZET a pris sa retraite après les dernières élections.

C'est Jérôme PAIN, fraîchement élu, qui a dû relever le défi de la continuité. Il a été désigné DS et il a su imprimer une nouvelle dynamique sur un parcours semé d'embûches (Covid 19, activité partielle, changement de dépôt, conditions de

travail, inflation, etc.). Le tout sans oublier de poursuivre le développement syndical de la section. BRAVO À LUI.

Il passe aujourd'hui le flambeau à Corinne ARGENTON pour poursuivre l'action syndicale et le développement SNTU CFDT au sein de KEOLIS Châteauroux.

Nous félicitons toute la section SNTU CFDT pour son résultat aux élections et leurs souhaits la réussite dans les actions qu'elle entreprendra pour la mandature à venir. ●

[Vous pouvez suivre l'actualité de la section Sntu Cfdt Châteauroux sur Facebook.](#)



NATIONAL

RÉFORME DES RETRAITES



Commission exécutive FGTE

© DR / SNTU-CFDT



le Bureau de la FGTE

La FGTE-CFDT prend les mesures nécessaires pour mobiliser les salariés des transports contre une mauvaise réforme des retraites.

La FGTE-CFDT, qui rassemble les salariés et agents des secteurs des transports et de l'environnement, compte dans son périmètre un grand nombre de métiers à pénibilité avérée. Ces emplois de roulants, d'agents de maintenance ou d'exploitation, de marins, d'opérateurs logistiques, etc., sont confrontés quotidiennement à des risques importants d'accidentologie, à des horaires décalés, à des découchés. Autant de contraintes qui ont justifié la mise en place de dispositifs particuliers, tels que le congé de fin d'activité, voire de régimes spéciaux de prévoyance et de retraite.

De tels dispositifs ont parfois été institués de longue date et ont contribué à maintenir l'attractivité de métiers difficiles et pourtant indispensables aux déplacements des personnes et à l'approvisionnement du pays. Le recours ininterrompu aux personnels de ces secteurs pendant la crise sanitaire a montré clairement le caractère essentiel des emplois du transport, de la logistique et de l'environnement pour le bon fonctionnement de notre société.

Dans les secteurs des transports et de l'environnement, un allongement contraint de la durée de carrière contribuerait de toute évidence à détériorer une attractivité déjà mise à mal de ces métiers indispensables.

La CFDT a très clairement exprimé à plusieurs reprises qu'elle restait fermement opposée à tout report de l'âge légal de départ à la retraite et à tout allongement en parallèle de la durée des cotisations. Si le projet de réforme des retraites du Gouvernement devait conduire à de telles évolutions, la FGTE-CFDT s'y opposerait par tous les moyens, dans la suite directe des positions constamment tenues par la CFDT. ●

En conséquence, la FGTE-CFDT et ses union fédérales prendront dans les jours à venir toutes les mesures conservatoires, à commencer par des alertes sociales dans les entreprises, afin d'être en capacité de réagir aux premières annonces du Gouvernement. Ces mesures préparatoires lui permettront, si nécessaire, de mobiliser rapidement les personnels de ses secteurs à l'appel de la CFDT.

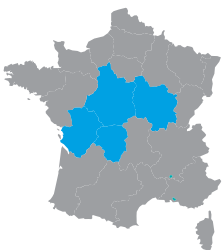


ORLÉANS

GROGNE D'AMPLEUR POUR LA RENTRÉE



© DR / SNTU-CFDT



Heïdi Soret

La rentrée a été plutôt difficile pour les salariés de KEOLIS METROPOLE ORLEANS ! En effet, accompagnée des autres organisations syndicales, la CFDT a alerté la Direction au mois de juillet sur les difficultés économiques pesantes sur le quotidien, et demandons l'ouverture d'une négociation sur les salaires et la qualité de vie au travail. La direction nous avait alors proposé de nous rencontrer début septembre.

La proposition initiale de la Direction était très faible (prime unique de 200€). L'intersyndicale décide alors de mettre en place un fort mouvement afin que la Direction puisse saisir l'ampleur de la grogne. Le jeudi 22 Septembre, hormis les 3 lignes sous-traitées, aucun véhicule de transport urbain n'est sorti des dépôts, tramways compris.



© DR / SNTU-CFDT

L'intersyndicale et la Direction s'accordent sur un accord de fin de conflit pour une augmentation de +2% de la valeur du point (9,518€), ainsi que le versement d'une prime de Partage de Valeur de 180€ (sauf congé sabbatique et création d'entreprise). Cette augmentation vient s'ajouter aux 1.97 % d'augmentation acquis au cours des NAO 2022.

Ces évènements ont permis également d'ouvrir des négociations sur la qualité de vie au travail notamment les temps de parcours, les services en

coupure, le délai de prévenance...

En novembre, s'est ouvert une première instance sur la reprise d'un accord égalité Hommes-Femmes et Handicap. Le SNTU CFDT Orléans milite pour des mesures en faveur de la parité, très loin du compte, lors des embauches et des évolutions internes. ●

Début 2023, des rencontres seront programmées sur des sujets essentiels avec pour objectif de déboucher sur des accords favorables à un retour à la paix sociale.



© DR / SNTU-CFDT



© DR / SNTU-CFDT



AVEC SYNDEX, ADOPTÉZ LES BONS RÉFLEXES

Parce que chaque CSE est unique, nous nous adaptons à vos besoins !

- ▶ Diagnostic économique et stratégique
- ▶ Politique sociale : rémunérations, évolution de l'emploi et des parcours, conditions de travail
- ▶ Consultation sur projet, PSE, droit d'alerte
- ▶ Assistance auprès des comités de groupe et comités d'entreprise européens
- ▶ Préparation des négociations

Vos contacts transport

PASCALÉ SIVETON : p.siveton@syndex.fr / 07.63.74.72.64

DAMIEN RÉGNIER : d.regnier@syndex.fr / 06.60.11.80.05

JACQUES BRETENSTEIN : j.bretenstein@syndex.fr /
06.99.60.32.77

**SYNDEX, PARCE QU'IL VAUT MIEUX
ÊTRE BIEN ACCOMPAGNÉ.**

www.syndex.fr //   