

Numéro 105 | Premier trimestre | Mars 2023

Cfdt:

TRANSPORTS URBAINS

DOSSIER

BREST

**Conflit à BIBUS,
RATP Dev sous surveillance**

QUEST

ON A BEAU SECOUER LAVAL DANS TOUS LES SENS...
(LAVAL RESTE LAVAL)
LA SECTION CFDT AMPLIFIE SON EMPREINTE ! | 3

NIORT

L'AGRESSION DE TROP !!! | 4

NATIONAL

NAO DE BRANCHE 2023 | 5

DOSSIER

BREST : CONFLIT À BIBUS, RATP DEV SOUS SURVEILLANCE | 6

HAUT DE FRANCE

UNE ACTION SPONTANÉE / UN RAS-LE-BOL DES SALARIÉS | 10



ÉDITO

Retrait de la réforme des retraites

Éric Hugon

Depuis 2 mois, les salariés sont dans la rue contre la réforme des retraites, et le gouvernement fait la sourde oreille et utilise le 49.3 pour faire passer sa réforme, alors que 94 % des salariés sont contre.

Le Gouvernement officialise qu'il n'a pas de majorité !

Plus grave, l'attaque frontale vis-à-vis de la principale organisation syndicale de notre pays est un non-sens. La CFDT, sur les retraites comme sur l'ensemble des autres dossiers, exprime les injustices vécues par les travailleurs et travailleuses, propose des solutions concrètes et s'engage quand des améliorations sont possibles. Forte de sa cohérence et de sa constance depuis de nombreuses années, elle agit pour le progrès social. C'est cela la marque de la responsabilité.

La CFDT demande le retrait de la réforme pour reprendre le dossier dans le bon sens en abordant d'abord le travail.

La CFDT va continuer d'agir et de se mobiliser unitairement pour que cette réforme ne soit jamais mise en œuvre.

Dans la branche TUV, les Négociations sur les salaires minimaux ont été un échec.

L'UTP proposant que le strict minimum alors que les premiers coefficients sont justes au-dessus du SMIC, en attendant une nouvelle hausse qui devrait arriver au deuxième trimestre 2023. ●

**LES BELLES PROMESSES DE L'UTP DE 2022 SUR
L'AUGMENTATION DES SALAIRES NE SE TRANSFORMENT
PAS EN ACTE !**



Magazine trimestriel édité par
UFTUAD CFDT

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

Ont collaboré à ce numéro : **Gabriel Magner,
Nicolas Blouin, Éric Hugon, Luc Daniel,
Anthony Kowalczyk & Abdenour.**

Crédit photo couverture : **Unsplash**

Crédits photo sauf mention spéciale : **DR**

N° CPP 1105S05593 | N° ISSN 1620-1914

Imprimé en France par l'Artésienne





LAVAL

On a beau secouer LAVAL dans tous les sens... (Laval reste Laval)

La section CFDT amplifie son empreinte !



Gabriel Magner

C'est historique.

Après 45 années en tant qu'opérateur du réseau de Laval, Keolis tire sa révérence suite à l'appel d'offre de transport urbain et du renouvellement de la DSP. Les élus communautaires lavallois ont répondu aux sirènes de la nouveauté et aux promesses de RATP-DEV de mieux desservir les zones d'activité professionnelle et par extension, de réduire la part de la voiture individuelle. Le 1^{er} Janvier 2023, les salariés du réseau de Laval entreront dans une nouvelle ère.

C'est dans ce contexte que Jennifer Lemoine et le SGA de la région Ouest, ont rencontré la Directrice des Ressources Humaines RATP-DEV de la région ainsi que le futur Directeur du réseau. La réunion avait pour but de rappeler les accords d'entreprise et le socle social, et que pour le SNTU-CFDT, le changement d'opérateur ne se conjugue pas avec remise à plat des avantages sociaux acquis par nos délégués ! Nous espérons avoir été entendus, et si demain cela n'était plus le cas, nous monterions le volume.

PETIT JEU :

retrouve les lettres en « Gras » dans cet article pour cette figure de style grammaticale.

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|



© UNSPLASH

Avant son départ et sous la pression des élus SNTU-CFDT, Keolis a organisé les élections professionnelles. Les résultats sont à la hauteur du travail de terrain engagé par cette équipe, cette dernière ne cessant d'enregistrer de nouvelles adhésions avec un différentiel de +30 en 2022 !

Terrain + Communication = Adhérents

**Socle d'adhérents =
bons résultats aux élections
professionnelles**

Et quel Résultat ! Une progression inéluctable, raflant cette fois tous les postes au CSE au 1^{er} et 2nd collège et reléguant l'autre organisation syndicale au simple rôle de commentateur, cette dernière n'étant plus représentative dans l'entreprise. La nouvelle Direction sait dorénavant que l'interlocuteur majeur est le SNTU-CFDT de Laval, et que l'attachement à l'amélioration des conditions de travail et salariales que porte cette équipe réside dans la détermination sans faille de celle-ci. ●



© DR / SNTU-CFDT

LIMOGES

L'agression de trop !!!

Nicolas Blouin



Le 15 décembre 2022 aux alentours de 19h, un collègue se fait agresser. Des personnes à l'extérieur du bus le font s'arrêter pour en découdre. Tout ça à cause d'un soi-disant accrochage d'une trottinette !!!!!

Après un échange houleux, alors que le conducteur essaie de calmer les 2 clients, tout en restant à son poste de conduite, l'agresseur arrache le plexiglass et met 2 coups de poing au conducteur. Il arrache le boîtier de vitesse et dégonde une porte à l'arrière du véhicule. La police intervient en moins de 4 minutes et arrive à interpellé un des deux agresseurs. Le collègue marqué physiquement mais surtout psychologiquement, est en arrêt de travail. Il a déposé plainte dès le lendemain. Suite à cette agression une cellule de crise est convoquée le lendemain à 10H avec le Président, la direction et les DS ainsi que les membres du CSSCT.

La délégation reçue par la direction et le Président propose de faire rentrer l'ensemble du réseau le 16/12 vers 11h30. Cette proposition

n'est pas retenue par la direction. La direction nous rappelle que c'est les vacances de Noël. La décision retenue est de faire rentrer l'ensemble du réseau à 19H le 16/12 et de le faire redémarrer le lendemain 17/12 à partir de 14H00. De cette façon, on permet aux scolaires de rentrer chez eux, et on permet à nos clients habituels d'aller faire leurs courses de Noël. Une conférence de presse est faite sur les lieux de l'agression. La direction valide qu'aucune perte de salaire ne sera retenue.

Un communiqué est préparé par l'intersyndicale pour être remis aux journalistes.

Limoges n'est pas une ville calme comme tout le monde le dit, il y a de plus en plus d'incivilités mais on évite de trop en parler. Des agressions de cette ampleur sont rares, heureusement, mais ce n'est pas comme ça qu'on arrivera à combler le déficit de conducteurs. ●

Grace à cette action, nous avons réussi à interpellé la clientèle tout en restant dans la légalité, validée par le Président et par la direction.



NATIONAL

NAO de branche 2023



Éric Hugon

Comme tous les ans, la NAO de Branche s'est tenue au mois de février. L'Ordre du jour comprenait les NAO 2023 et le SNTU CFDT a fait rajouter un point sur l'agenda social 2023.

En effet, l'UTP ne souhaitait pas d'autres négociations en 2023 car la refonte de la grille de classification est déjà un gros dossier qui nous prendra beaucoup de temps.

Sur ce point, l'UTP a raison mais nous ne pouvons pas nous limiter à cette négociation jusqu'à fin 2024.

Au final, suite à notre demande, nous négocierons lors d'une CPPNI en octobre :

- Accord formation professionnelle de branche en lien avec la loi qui devrait arriver en juillet.
- Accord sur la cotisation conventionnelle de 0,3% sur la formation pour la sécurité des biens et des personnes, et sur la formation des militants syndicaux.
- Négociation sur l'accord de fin de carrière de 2017 qui a été amélioré une première fois en 2021.

Sur les salaires, après une année 2022 où aucun accord n'avait été signé, l'UTP avait conduit pour mémoire 2 décisions unilatérales en mai et en novembre proposant le minimum, afin que le 1er coefficient de la grille repasse au niveau du SMIC suite aux augmentations de 2022.

En résumé, nous alignons le 1er coefficient sur le SMIC et nous revalorisons la valeur du point de 2 % au mois de mai et 1,5 % en décembre. La valeur du point passe à 8,95 €, soit pour un conducteur receveur au coefficient de 200, un salaire brut de 1790 € !



© UNSPLASH

Pour ces NAO 2023, même position de l'UTP. Proposition d'augmentation de 3% au 1er janvier puis 1% au 1er juillet, soit 3,5 % sur 2023, et en reprenant le 1,5% de décembre qui aurait été donné en avance pour 2023, cela ferait 5 %.

Bien sûr, les organisations syndicales ont crié au scandale car l'UTP, même avec un subterfuge, n'arrive même pas à la valeur de l'indice qu'il revendique à 5,24% sur 2022 (Indice des prix en moyenne mensuelle sur l'année).

L'UTP a donc fait une nouvelle proposition à 3% au 1er janvier et 1% au 1er avril, soit 3,75 % pour 2023 et 5,25% avec la DUE de 1,5% de décembre.

En bref, rien de valable, sachant que l'Intersyndicale revendiquait 6% au 1^o janvier, une revendication légitime.

L'accord proposé n'a été signé par aucune organisation syndicale. La valeur du point reste à 8.95€. Le 1er coefficient reste juste au-dessus du SMIC en attendant la prochaine augmentation qui devrait intervenir en mai ou juin 2023. ●

Pour résumer, les belles promesses de l'UTP de 2022 sur l'augmentation de la valeur du point ne se transforment pas en acte !



DOSSIER

BREST : Conflit à BIBUS, RATP Dev sous surveillance



© DR / SNTU-CFDT



Luc Daniel

Depuis l'arrivée de RATP Dev sur le réseau de Brest, la CFDT-SNTU BIBUS (80,29% de représentativité) n'a cessé de mettre en garde une direction « hors-sol ».

Arrivé en juillet 2019 en conquérant et avec des velléités de changement radical, tant d'un point de vue économique que managérial, le nouveau comité de direction avait appris le dialogue social en Inde, au Qatar, en Algérie ou en France dans l'interurbain...

Depuis 2019, alertes, mises en garde, alarmes sociales et 3 jours de grèves en 2021 à plus de 95% de participation, malgré un accord et des engagements, la direction obnubilée par une feuille de route économique et une vision dogmatique et parisianiste, a démissionné de son engagement initial annoncé lors de l'appel d'offre, à savoir le dialogue social.

Cachée derrière des éléments de langage (bienveillance, management collaboratif, autogestion, dialogue social...), la direction avance ses pions sous une autre forme : faire plus avec moins. Elle installe alors une ☹☹☹



© DR / SNTU-CFDT



⊕⊕⊕ forme de précarité à l'intérieur de l'entreprise, par la mise en place d'avenants temporaires sur les polyvalences, des accords non respectés, des bénéfices engendrés par la détérioration des conditions de travail. Cette gestion désastreuse a pour conséquences directes une politique humaine et un service public sinistrés.

⇒ **RATP Dev joue aux apprentis sorciers.**

Constamment obsédée par des objectifs de productivité, la gestion humaine de l'entreprise, déjà mise à mal par la politique de Keolis, est complètement ignorée par RATP Dev.

L'organisation du travail ne considère à aucun moment le juste équilibre qui a fait du réseau de Brest son attractivité, tant pour les groupes qui répondent aux appels d'offre que pour les salariés qui y travaillent.

Bibus Brest devient un laboratoire à ciel ouvert où la direction joue les apprentis sorciers : elle tente des « trucs ».

L'existant fonctionne ? c'est pas grave, on change et on essaie différemment !

Ça ne marche pas ? on essaie autre chose !

La recette d'une paix sociale et la garantie du maintien de cet équilibre, portées depuis plus de quatre décennies par la CFDT, sont balayées d'un revers de la main par une direction « hors sol » qui a opté pour une gestion à court terme.

Les salariés ne se retrouvent plus dans ce qu'ils considèrent être « leur entreprise », et qui doit les amener jusqu'à la retraite tout en préservant leur santé. Par ailleurs, les usagers ne reconnaissent plus le réseau de transport en commun brestois, qui a perdu en fiabilité.

⇒ **Préavis de grève une fois de plus.**

Le 15 septembre 2022, la CFDT bibus dépose une alarme sociale, suivie le 24 septembre d'un préavis de grève. Tous les services sont concernés, administratif, maintenance et exploitation. Une fois de plus, le « ras-le-bol » est à son comble.

Les demandes de temps partiels avec prise en charge des cotisations retraites sont gelées et soumises à conditions.

Par la suppression des pointeuses les horaires variables sont remis en cause, et par la même occasion la prise en compte des minutes supplémentaires faites au quotidien.

Les temps de parcours intenable sur les lignes de bus mettent les conducteurs en danger, ne leur permettant pas de respecter les limitations de vitesse.

Par une réorganisation sauvage et une gestion des effectifs déplorable, les services maintenances ne sont pas en reste.

Tout cela dans la défiance totale d'une direction qui ne respecte pas les accords signés lors du conflit de 2021. La CFDT demande des résultats pour la rentrée de la Toussaint 2022. ⊕⊕⊕



↻ Une étincelle sur un baril de poudre.

La rentrée de la Toussaint ne voit rien venir concernant quelque amélioration. Le calendrier sera alors bouleversé par un événement d'une rare gravité.

Le samedi 5 novembre 2022, la foudre s'abat sur Bibus : Didier CABON, 52 ans, père de 2 enfants, met fin à ses jours à son domicile. Dans un courrier, il met RATP Dev en accusation. C'est la stupeur et la consternation pour l'ensemble des salariés. La CFDT Bibus prend le relais et rend responsable l'entreprise par leur politique managériale inhumaine.

Le lundi 7 novembre en hommage à leur collègue et par défiance pour la direction, les salariés, en toute illégalité et dans un élan de désobéissance civile, refusent de travailler et se rassemblent à Kergonan, siège de RATP Dev Brest.

La colère et le désarroi sont grands, le management et la politique RH sont directement mis en accusation. Les salariés veulent que la direction leur rende des comptes.

Face à l'inhumanité de l'organisation et des décisions prises, chacun exprime haut et fort son mal-être. Décision est prise par un vote à l'unanimité, lors de ce rassemblement, d'une grève d'une journée le 10 novembre, le jour des obsèques de Didier, suivie de grèves de 59 minutes chaque jour.

↻ Enquête paritaire et Grève marathon.

La mort de Didier est dans tous les esprits.

La défiance vis-à-vis de la direction de l'entreprise est à un niveau jamais égalé. « UN HOMME EST MORT » devient le cri de ralliement des collègues pour dénoncer la sinistrose générée par ce que les salariés appellent de l'amateurisme quand ils évoquent la direction.

Une collègue de travail fait une tentative de suicide à son domicile le 9 novembre, en mettant également la direction en accusation. L'inspection du travail et la CARSAT diligentent deux enquêtes menées conjointement par un cabinet indépendant, les élus CFDT et la direction.

Dans le même temps, les salariés se mettent en grève 59 minutes chaque jour (à la prise de service ou après la pause, ou à la fin de service). Tous s'apprennent à partir dans la durée tant la détermination est grande et l'exigence d'une réparation est omniprésente dans les services.

Une direction mise à l'index.

Les élus CFDT refusent de se retrouver à la table des négociations avec la direction brestoise de RATP Dev Brest et demandent l'intervention de Paris.

C'est le DRH régional et le directeur d'exploitation arrivé en juillet 2022, qui prendront le relais et qui mèneront les négociations côté direction.

↻ Prise en compte tardive, volonté d'apaiser, déficit de confiance

Septembre, octobre, novembre, décembre...

Quatre mois, c'est le temps qu'il aura fallu à RATP Dev pour prendre conscience que le collectif brestois ne lâchera rien :

- 4 mois pour se faire entendre, pour reprendre possession de leur outil de travail.
- 4 mois pour dire stop !
- 4 mois pour que la direction prenne en compte des demandes légitimes.
- 3 mois et demi de faux-semblant et 15 jours de vraies négociations.

Les élus CFDT Bibus défendent un service public de qualité, à rendre possible grâce à des conditions de travail acceptables.

Temps de parcours irréalistes : les négociateurs donnent le feu vert aux élus CFDT de la commission graphique, pour reprendre un par un les temps de parcours en faisant un travail de terrain.

Les membres de cette commission font les trajets en bus, à vide, en notant les temps de parcours réels. Ces temps de parcours seront repris pour établir un nouveau graphique. Un travail est prévu début janvier pour finaliser les temps de parcours.





⊗⊗⊗ Les avenants temporaires deviendront définitifs dès lors que le caractère définitif sera avéré (vérification, agent d'intervention réseau, etc.).

14 embauches sont prévues à la conduite : 3 en janvier, 3 en février et 8 en mars.

- ➔ 1 embauche est prévue au service courant faible (maintenance).
- ➔ 1 embauche est prévue à l'atelier bus.
- ➔ Requalification de 2 CDD en CDI (maintenance et administratif).
- ➔ Acceptation des temps partiels.
- ➔ Prise en compte de l'expérience terrain dans la réorganisation du travail au pôle tramway courant fort/faible.

Après un mois et demi de grève, le 23 décembre 2022, les élus CFDT Bibus lèvent le préavis en cours.

Si Les avancées leur paraissent significatives, la défiance persistante ne leur permet toutefois pas de signer un accord.

Lors de l'assemblée générale du 22 décembre 2022, décision est prise de déposer une alarme sociale dès le 2 janvier 2023.

La politique de RATP Dev sur le réseau de Brest et les graves dysfonctionnements laisseront des traces. ●

Les adhérents CFDT veulent du concret. Le calendrier mis en place va de janvier à mi-mars 2023. La direction est prévenue : si ce calendrier n'était pas respecté, la réponse serait immédiate et sans appel, le réseau s'arrêterait une nouvelle fois...

Brest

Un accord sous haute surveillance trouvé à Bibus

Les salariés du réseau de tramway et bus ont levé, hier, la grève qu'ils menaient depuis plus d'un mois. La CFDT se dit soulagée, mais prévient qu'elle veillera à la mise en place des accords.



Fin de la grève sur le réseau de bus Bibus, depuis hier, mais la CFDT prévient que l'accord est sous haute surveillance des décisions qui seront prises par la direction de RATP Dev au printemps. (Photo: AP/WIDE)

Article extrait du journal TELEGRAMME DE BREST du 23 décembre 2022



VILLEPINTE

Une action spontanée / un ras-le-bol des salariés



© UNSPLASH



Anthony Kowalczuk & Abdenour

Le GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels) 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...).

- Suite à cela, nous avons demandé le motif de ce mouvement de foule. La réponse des salariés était qu'une organisation syndicale nous a fait part de son mécontentement concernant la nouvelle production, mise en place le 1^{er} janvier 2023 (roulement, feuille de route, etc).
- En effet, nous avions fondé beaucoup d'espoirs sur cette nouvelle entité. Et là, une énorme déception sur la mise en place de la nouvelle production. Nous avons déchanté car les conditions de travail s'étaient aggravées avec une multitude de services atteignant ☹☹☹



© UNSPLASH

⊕⊕⊕ les 9h50 de volant ; principale cause d'un mal-être et un malaise que nous subissons depuis plusieurs années, dûs aux cadences de travail infernales.

➔ Depuis le 1^{er} janvier, nous avons constaté que les temps de conduite ont été à rallonges, les pauses raccourcies, des plannings plus difficiles à supporter, une clientèle plus agressive envers les conducteurs, une insécurité grandissante.

Et avec tout cela, aucune considération auprès de nos responsables, malgré les nombreuses remontées d'incidents de la part des conducteurs, comme par exemple pas de toilettes au terminus.

➔ Ce ras-le-bol général a fait que certains de nos collègues se sentant en danger et pas pris au sérieux, sont tombés en dépression malgré leurs appels de détresse sur leur santé morale, physique et physiologique.

➔ C'est pour cela que chaque salarié a décidé d'appliquer son droit de retrait en son âme et conscience.

➔ Malgré tout cela, la nouvelle direction s'est renfermée sur elle-même en n'écoutant pas les maux des salariés, et a plutôt considéré que ce droit de retrait était illégal, et l'a même qualifié de grève mal organisée ou mouvement d'humeur, ce qui a découlé sur des sanctions disciplinaires ; en l'occurrence un blâme (inscrit pendant trois ans au dossier du salarié) et une sanction financière des salariés. Des actions juridiques seront à mener à ce sujet.

N'ayant plus d'élus des salariés et plus de règlement intérieur suite à la création récente de l'entreprise, la direction profite de sa position de force pour continuer à mettre la pression sur les salariés. ●

Depuis notre action et plusieurs entretiens à notre initiative, rien n'a changé.

Grâce à l'intervention du SG et du SGA auprès de notre Direction, celle-ci nous a reçus pour échanger sur les vraies causes de ce droit de retrait. Dorénavant, nous sommes prêts à suivre tout mouvement de grève et dans les règles !



À VOUS QUI SOUHAITEZ DONNER DU SENS AUX ŒUVRES SOCIALES



Fidèle à notre histoire syndicale, nous vous accompagnons pour favoriser les progrès sociaux dans l'entreprise, simplifier votre mission et proposer des produits et services adaptés aux besoins des salariés.

Up, coopérative de salariés et partenaire historique des instances représentatives du personnel, élargit ses domaines d'expertise en vous proposant des solutions digitales concrètes et efficaces pour valoriser votre mission d'élu au service des bénéficiaires : billetterie sur mesure pour la gestion des dotations et subventions, maîtrise de votre politique d'Activités Sociales & Culturelles, formalisation de la comptabilité du CSE, accès à un panel de prestations juridiques, outils de communication personnalisables.

Up cadhoc Up chèque culture

Up chèque lire Up kalidea

Retrouvez les solutions du groupe Up pour favoriser le dialogue social et améliorer le quotidien des salariés sur up.coop

Le groupe Up est partenaire de la



Ça fait du bien au quotidien