



**SNTU**  
**S'ENGAGER POUR CHACUN**  
**AGIR POUR TOUS**

# IX<sup>ÈME</sup> CONGRÈS

**VALJOLY**



**DU 13 AU 15 JUIN 2023**

## RAPPORT NATIONAL D'ACTIVITE 2019-2023

Nous avons commencé la mandature par la réforme des retraites de 2019, et, après le débat des concertations, le BN SNTU a décidé de rejoindre les manifestations. C'est en ce sens qu'une notification ainsi qu'un préavis ont été déposés dans les sections afin de participer aux journées de grève interprofessionnelle ainsi qu'à la Journée Fédérale du 9 février 2020.

Le Covid étant passé par là, cette réforme s'est arrêtée, pour repartir en 2022 et ce sont 12 journées de grèves et de manifestations qui ont été faites sur le premier semestre 2023 pour contrer la réforme injuste du Gouvernement Macron.

Même si le gouvernement ne veut pas changer d'avis, il nous faudra attendre le 6 juin pour avoir le résultat du vote sur la proposition de Loi pour l'abrogation de la Loi Macron sur les retraites.

Dans tous les cas, la CFDT et le SNTU ont fait ce qu'il avait à faire pour contrer cette loi. Avec notre secrétaire Laurent BERGER qui a été particulièrement bon et fer de lance de l'Intersyndicale, après un congrès de juin 2023 où la ligne sur les retraites avait été voté.

La Covid, cette pandémie mondiale qui a fait que le pays a été confiné 3 mois durant à partir de mars puis 1 mois en novembre 2020. En 2021 idem au mois de Mars.

Ces périodes ont été certes difficiles, mais le SNTU et ses militants ont su s'organiser et privilégier la santé et la sécurité des salariés, en priorité.

Néanmoins, et malgré la mise en place du dispositif d'activité partielle, les salariés ont souffert financièrement mais aussi psychologiquement.

Finalement, certains réseaux ont réussi à obtenir la prise en charge totale de l'activité partielle et d'autres une prime compensatoire.

Le congrès confédéral s'est déroulé en juin 2022. Le SNTU, comme à son habitude, a amendé les textes, sur la CNAS et la résolution générale, et plusieurs de nos amendements ont été intégrés et notamment la demande d'arrêt des 3 mandats successifs pour les élus CSE.

## CARTE DE SERVICE ET DE CIRCULATION

Depuis plusieurs années, les cartes de services et les cartes de circulation pour les ayants-droit étaient considérées comme un avantage en nature par les URSSAF et soumises à cotisations sociales pour le salarié et l'Entreprise.

Le SNTU CFDT est intervenu auprès du ministère des Transports puis des parlementaires lors des projets de lois de finances de la Sécurité Sociale de 2019, 2020 et 2021 pour modifier la réglementation.

En fin d'année 2020, les représentants du Gouvernement nous faisaient savoir que des dispositions seraient prises pour limiter, voire stopper, la considération de l'avantage en nature.

La caisse Nationale de l'URSSAF et L'UTP ont signé une convention qui retranscrit en partie les demandes de la CFDT :

Bénéficiaire	Montant abonnement mensuel	Valeur mensuelle de l'avantage en nature 2021 70% de l'abonnement	Valeur mensuelle de l'avantage en nature 2022 14,28% de l'abonnement	Cotisation salariale mensuelle <b>2021</b> 23,62 % de l'avantage en nature	Cotisation salariale mensuelle <b>2022</b> 23,62 % de l'avantage en nature	<b>Gain pour le salarié mensuel</b>
Conjoint	42,20 €	29,54 €	6,02 €	<b>6,98 €</b>	<b>1,42 €</b>	<b>5.56 €</b>
Enfant	20,40 €	14,28 €	2,91 €	<b>3,38 €</b>	<b>0,68 €</b>	<b>2,70 €</b>
Salarié		Suivant URSSAF	0	Suivant URSSAF	<b>0</b>	
Retraité				5€	0 €	<b>5€</b>

**La démarche du SNTU permet d'économiser sur l'exemple ci-dessus pour les salariés, 66,72 € par an pour le conjoint et 32,4 € par enfant.**

## SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS ET DISPOSITIF DE FIN DE CARRIERE

En fin d'année 2021, nous avons pu négocier l'amélioration de l'accord de branche sur le temps partiel de fin de carrière par l'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 de voyageurs » portant évolution du dispositif Temps partiel de fin de carrière.

Celui-ci permet à certains salariés volontaires, d'exercer leur activité à temps partiel en fin de carrière.

Afin de mieux l'accompagner, les partenaires sociaux ont, élargi 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 :

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 :

- 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

L'entreprise doit répondre dans un délai d'un mois à réception de la demande.

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

Et depuis l'accord de base, un maintien des cotisations retraites (employeur et salarié) des régimes général et complémentaire financé intégralement par les employeurs.

La possibilité de coupler ce dispositif avec la retraite progressive.

Une prise en charge d'une majoration de rémunération de 10 % par l'employeur du temps effectivement travaillé (exemple : 80 % en temps partiel = 88 % de rémunération, 70 % travaillé 77 % payé, etc.) pour les 4 derniers trimestres pour les travailleurs de jours et jusqu'à 14 trimestres pour les travailleurs de nuits.

Les indemnités de départ à la retraite sont maintenues sur la base d'un travail à temps complet.

Ce sont 402 salariés dont 49 travailleurs de nuit qui ont pu bénéficier de ce dispositif en 2019, 2020 et 2021. Je pense qu'on peut dire que c'est un bon accord et que la journée de grève nationale en intersyndicale TUV du 20 octobre 2017 était un bon investissement !

Je vous rappelle que cet accord a été signé par le SNTU CFTD, l'UNSA et la CFE CGC.

Le nombre de salariés bénéficiaires devrait augmenter avec les dispositions négociées fin 2021.

L'amélioration de cet accord est de nouveau à l'ordre du jour de l'agenda social en 2023 à notre demande. Une CPPNI est prévu en octobre 2023 pour améliorer les dispositions et pour essayer de se rapprocher de la revendication de base que vous retrouverez dans la résolution.

**La 2° partie de l'accord, prévoyait la mise en place d'une prévoyance inaptitude pour les non invalides qui ne sont pas couverts par l'IPRIAC.** Lors du congrès 2019 la phase d'étude était bien avancée, la plupart des craintes de l'UTP étaient levées et il nous restait à finaliser.

Lors de la CPPNI d'octobre 2019, alors que la Direction de la Sécurité Sociale nous assurait que la cotisation de cette prévoyance ne serait pas soumise à cotisations, alors que nous avons demandé à Klésia de faire une offre sur les garanties du rapport final de la CPNE, l'UTP a retourné sa veste en nous proposant de signer un accord de branche vide, pour renvoyer la négociation dans les Entreprises, alors que nous avions écarté toutes les contraintes et que le système aurait pu être mis en place à partir d'une cotisation 50/50, de 0,1 ou 0,2 % pour commencer.

Scandaleux, je vous avoue que nous l'avons toujours en travers, mais nous ne nous avouons pas vaincu, la négociation d'Octobre 2023 est l'occasion de remettre ce dossier sur la table, à suivre...

## **NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES SUR LES MINIMA CONVENTIONNELS**

Concernant la NAO en 2020, il a été négocié une augmentation de 1,2% qui fait passer la Valeur du point conventionnelle de 8,55€ à 8,65€. Cet accord ayant été signé par le SNTU, FO et CFE CGC, il est donc applicable.

En 2021, l'UTP n'a fait que la proposition de gel des salaires, la valeur du point reste à 8,65€.

En 2022, La négociation sur les salaires a débuté le 14 février, le cahier revendicatif était intersyndical car nous savions que les négociations seraient difficiles :

Notre cahier revendicatif intersyndical 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<sup>ème</sup> 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.

Pour la négociation du 14 février, les OS ont organisé le matin une manifestation devant le Ministère des Transports pour mettre la pression sur l'UTP, sachant que la manifestation devant l'UTP a été refusé car dans le périmètre de sécurité de l'Elysée !

Nous avons été reçus par la conseillère sociale du Ministre pour exposer nos revendications.

Nouvelle réunion le 22 mars, qui n'a rien donné, puis le 25 mai à la demande des Organisations syndicales suite à l'augmentation du SMIC au 1<sup>er</sup> mai.

L'UTP n'a pas changé sa ligne, et a proposé des augmentations sur les premiers coefficients pour les faire repasser juste au-dessus du SMIC et a maintenu, sa proposition de 2,5% sur la valeur du point conventionnelle. Aucune OS n'a signé.

L'UTP fera une recommandation patronale auprès des entreprises de 2 % portant la valeur du point à 8,82 € rétroactif au 1 janvier 2022.

Suite à une nouvelle augmentation du SMIC au 1 août, une nouvelle réunion est demandée en septembre, l'UTP propose 2 %, FO et la CFE CGC signent mais l'accord n'est pas applicable car il ne recueille pas les 30 %.

Courant septembre, l'UTP fera une recommandation patronale de 1,5 % au 1 décembre 2022, la valeur du point passe à 8,95€.

Il faut noter que toutes ces augmentations sont minimales et permettent simplement que les premiers coefficients de la grille repassent au-dessus du SMIC et ayant comme conséquence que la valeur du point conventionnelle n'augmente pas en rapport avec les premiers coefficients, tasse la grille et revient à forfaitiser les 5 premiers.

Pour 2023, alors que l'inflation est de 5,9 %, l'UTP proposera 3 % au 1/01 et 1% au 1/04 soit 3,75% sur l'année. Reprend en compte l'augmentation de décembre de 1,5 % et conclut que l'augmentation pour 2023 est de 5,25 %, soit l'inflation moyenne mensuelle sur 2022 !

Aucune OS ne signera.

Bis repetita, nouvelle augmentation du SMIC le 1 mai 2023 de 2,22 %, et les premiers coefficients repassent en dessous du SMIC. Une nouvelle négociation est prévue le 25 mai, à suivre...

Dans les entreprises, en septembre 2022, le SNTU avait demandé afin de compenser l'inflation galopante, de déposer des notifications préalables et des préavis de grèves pour mettre la pression sur les entreprises. Préavis effectifs dès mi-octobre, des augmentations de la valeur du point ou des primes PEPA ont été obtenues, mais la plupart des augmentations étaient, ou se retrouvaient finalement être des avances sur les NAO 2023.

Mais globalement, sur 2022 en entreprise, l'inflation était compensée.

## **GPEC ET CLASSIFICATIONS**

Vous le savez, la 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.

Cette négociation trouve sa genèse dans l'étude prospective des métiers et des qualifications obtenue par le SNTU et financée par l'OPCA, qui dans ses conclusions « prévoyait de mettre en cohérence les classifications des emplois au niveau de la branche avec la réalité des métiers d'aujourd'hui ! »

La renégociation de la grille était 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, il était temps !

Il ressort de cet accord :

« 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 attendue, 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<sup>e</sup> mois conventionnel.**

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, 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.

Néanmoins, pour l'instant, le peu d'implication des autres Organisations Syndicales sur une négociation exigeante, nous le SNTU à faire de la pédagogie et à tracer seul le chemin de la négociation vis-à-vis de l'UTP.

L'UTP qui a déjà été obligé de dévoiler ses cartes sur un accord d'entreprise pour les cadres à Lyon en lien avec l'allotissement, nous permet d'avoir leur vision de la négociation sur les classifications.

Après quelques retouches demandées par le SNTU, l'accord pouvait être signé par la section, pour lequel les salariés « cadres » venant de Kéolis SA trouvaient de larges améliorations !

L'accord a été signé par toutes les OS présentes, SNTU CFTD, CGT, FO et UNSA.

## FORMATION PROFESSIONNELLE

En 2019 de nouveau, et comme tous les 4 ou 5 ans, une nouvelle réforme de la FP est arrivée, réforme qui bouscule les règles établies jusqu'à présent. Les grandes modifications sont : CPF en euros, encaissement des cotisations par l'URSAFF, disparition de la mutualisation possible entre les entreprises de plus de 50 et de moins de 50 salariés.

Au passage l'Etat récupérera l'argent non utilisé par les entreprises de moins de 50 salariés, ( à mon avis but premier de la réforme ).

La loi prévoit la transformation des périodes de professionnalisation et la Pro A avec des conditions plus contraignantes pour l'utiliser.

Point positif, tous les moyens sont donnés pour l'apprentissage pour augmenter le nombre d'apprentis avec des moyens importants pour les former.

Suite à cette loi, l'UTP n'a pas voulu négocier un accord de branche sur la formation professionnelle, en repoussant l'échéance au départ puis en renvoyant les décisions à prendre sur la CPNEFP ( Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation Professionnelle ) .

L'activité dans cette instance est déjà riche habituellement, il a fallu prendre des délibérations pour que certains dispositifs soient applicables dans la branche, notamment pour les contrats de professionnalisation, contrats d'apprentissage, Préparation Opérationnelle à l'emploi ( POEC ) ...

En début d'année 2021, un accord de formation sur la Pro A a été signé par toutes les organisations syndicales.

Un accord qui permet la promotion ou la reconversion par l'alternance d'actions de formations ou des actions de VAE. Ce dispositif vise à remplacer le 0,5% professionnalisation qui a disparu avec la réforme de la formation de 2019. Ce dispositif est peu utilisé.

Des contrats pros expérimentaux ont été mis en place pour le métier de conducteurs Bus et Tram avec passage du permis D obligatoire pour ceux qui ne l'ont pas.

L'UTP aurait bien entendu voulu des formations Tram sans permis D pour pouvoir appliquer un coefficient à 190, mais le SNTU est passé par là et a retourné la situation lors de la CPNE afin d'assurer le coefficient 200 à tous. Cela aussi pour contrer ce qui a pu s'installer dans certaines entreprises avec des conducteurs de Tram, étudiant, à 190.

Il faut noter que le gouvernement a modifié la condition d'accès au permis D, il est possible dès 18 ans avec une formation longue. Ceci pour palier au déficit de conducteurs en lien avec le manque d'attractivité de notre métier.

L'étude prospective de 2018 donnait aussi comme priorité la création de Certificats de Qualifications Professionnelles ( CQP ) propre à la branche des Transports Urbains.

Le CQP Tramway permettra, d'une part d'avoir une certification professionnelle, et d'autre part d'avoir une formation tramway qui sera valable dans son tronc commun à tous les réseaux. En cas de mobilité il restera à se former sur les particularités du nouveau réseau.

Le CQP sera opérationnel en fin d'année après plus de 2 ans de travaux.

Idem pour les services Techniques nous allons créer un CQP technicien de maintenance expert bus et cars, commun avec la Branche des Transports Routiers de Voyageurs dans le cadre de l'alternance sur une période de 1 an.

La CPNEFP s'est largement penchée sur l'utilisation de la contribution conventionnelle du 0,3 % qui finance les formations sur la sécurité des biens et des personnes.

Cette enveloppe n'est pas suffisamment utilisée et l'UTP a essayé d'intégrer d'autres formations afin de pouvoir utiliser les réserves qui s'accumulent. Nous avons lâché un peu de lest sur 2023 en attendant la négociation d'octobre sur un accord formation qui remettra à plat l'utilisation des fonds.

## REPRESENTATIVITE

La représentativité 2021-2024 au niveau National et Interprofessionnel, la CFDT reste première Organisation Syndicale devant la CGT et progresse de 0,68 % dans le privé.

Organisations syndicales ayant obtenu une audience supérieure ou égale à 8%

			Poids relatifs
CFDT	1 343 055	26,77 %	31,01 %
CGT	1 151 897	22,96 %	26,59 %
CGT-FO	764 329	15,24 %	17,64 %
CFE-CGC	597 777	11,92 %	13,77 %
CFTC	476 564	9,50 %	11,00 %

Dans les transports Urbains, les résultats en poids relatifs sont les suivants avec une baisse de 3,15 points pour le SNTU, de 2,54 % pour la CGT et une augmentation de 4,76 % pour FO qui nous talonne à la 2<sup>e</sup> place dans la branche.

2017		2021	
CGT	38,38 %	35,84 %	- 2,54 %
CFDT	26,51 %	23,36 %	- 3,15 %
CGT-FO	18,01 %	22,80 %	+ 4,76 %
UNSA	12,73 %	12,96 %	+ 0,23%
CFTC	non représentative		
CFE CGC	4,36 %	5,04 %	+ 0,38

Le nouveau cycle sera l'occasion de remonter en représentativité, de nombreuses élections auront lieu en 2023, et en fin d'année on aura déjà une vision de la future représentativité de 2025.

## ORGANISATION

Le bureau national s'est réuni tous les 2 mois, sur 2 jours, soit 5 réunions par an.

Durant la pandémie, le BN s'est réuni aussi en visio conférence, au départ par obligation et maintenant nous faisons quelques réunions de la commission exécutive aussi par visio conférence dans un but d'économie de déplacement.

Le BN sauf exception est en présentiel.

Le rythme des coordinations s'est maintenu à 2 réunions annuelles, elles ont permis avec toutes les réformes que nous avons connues d'informer et de former les militants régulièrement.

De plus en plus de militants sont présents dans les coordinations, cela montre une dynamique et un potentiel de renouvellement important.

Pendant ces 4 ans, Anthony Kowalczyk a remplacé Pierrick Ternois comme SGA de la région Nord et Ercan Bozkurt est entré au Bureau.

Gabriel Magner a remplacé Chantal Roullaud comme SGA de la région Ouest, Edouard Petit a remplacé Gregory Boiteau au Bureau.

Patrick Rossi a remplacé Gerard Lourson au BN pour la région Sud Est.

Nicolas Blouin a remplacé Patrice Alessandri au BN pour la région Centre, puis élu Trésorier Adjoint en remplacement de Chantal Roullaud.

Pour finir Patrick Dias a remplacé Paul Dessomme comme Trésorier National.

Je remercie les membres sortants pour le travail accompli au sein du SNTU, pour les tuilages et la passation de postes réalisées dans de bonnes conditions.

Bonne continuation et bonne deuxième partie de vie à ceux qui ont fait valoir leurs droits à la retraite.

Le SNTU a continué à former ses militants, 3 sessions de formations DS ont été réalisées, soit 36 DS formés par an.

En lien avec la FGTE et son institut de formation, de nombreux militants du SNTU ont participé aux différentes sessions, santé au travail, CSE, CSSCT et encore bien d'autres thèmes sur la réglementation et la préparation des élections. Lors des coordinations et en vue des élections nous avons fait la formation communication écrite.

Je vous incite à continuer à vous former notamment maintenant avec le renouvellement des instances du CSE et de la CSSCT. La FGTE organise 1 à 2 formations par mois afin de former tous les élus.

Je vous rappelle que ces formations sont très importantes voire obligatoires pour pouvoir exercer ses mandats dans les meilleures conditions.

Les sections ont été régulièrement informées par des circulaires, des notes d'informations, des données et des consignes pour les négociations d'Entreprise où sur les mouvements nationaux.

Je rappelle qu'il est primordial de consulter régulièrement vos boîtes Gmail afin d'avoir toutes les informations envoyées par le bureau.

../..

**Je remercie les Secrétaires adjoints, les membres du Bureau National, les militants des sections et tous ceux qui nous ont accompagnés dans cette mandature.**

**Bon congrès à tous.**