

Numéro 106 | Deuxième trimestre | Juin 2023

**Cfdt:**

# TRANSPORTS URBAINS

**DOSSIER**  
**POINT D'ÉTAPE**  
**SUR LA CLASSIFICATION**  
**DES MÉTIERS**

# À LA UNE #106

## BOURGES

QUE SE PASSE-T-IL À LA S.T.U BOURGES ??? | 3

ATTENTION DERNIÈRE MINUTE ! | 3

## LYON

SYTRAL ENVISAGE D'ALLOTIR LE RÉSEAU TCL | 4

## LA ROCHELLE

CRÉATION D'UNE SECTION SYNDICALE CFDT CHEZ TRANSDEV | 5

## HAUT DE FRANCE

CHAUNY-TERGNIER, UNE GRÈVE QUI PAIE ! | 6

## SAINT-ETIENNE

DANIEL SABOT NOUS A QUITTÉS APRÈS UNE VIE AU SERVICE DES AUTRES | 7

## DOSSIER

POINT D'ÉTAPE SUR LA CLASSIFICATION DES MÉTIERS | 8

## DOSSIER

NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES MINIMUMS CONVENTIONNELS DU 25 MAI 2023 : ENFIN UN ACCORD DE BRANCHE SUR LES SALAIRES | 10

## CAEN

LA GRANDE MAGOUILLE | 11

## DIJON

ÉLECTIONS : L'HONNÉTÉ, LE TRAVAIL DE TERRAIN ET LA PERSÉVÉRANCE PAYENT | 11

## QUIMPER

UN DIALOGUE SOCIAL DIFFICILE POUR DES NÉGOCIATIONS SOUS TENSION À QUIMPER | 12

## SALON-DE-PROVENCE

UN CONDUCTEUR DE BUS AGRESSÉ VERBALEMENT ET MENACÉ AVEC UN COUTEAU À SALON-DE-PROVENCE | 14

## BREST

CFDT BIBUS DÉNONCE UN RÉSEAU REVU À LA BAISSÉ | 15

LA CFDT DÉNONCE UNE BAISSÉ DES ROTATIONS DE BUS PENDANT LE CHANTIER DE LA 2E LIGNE DE TRAM | 15



Magazine trimestriel édité par  
**UFTUAD CFDT**

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

Ont collaboré à ce numéro : **Ninotchka Chassignat, Anthony Kowalczyk, Steve Provendier, Hicham Tamsna, La section CFDT de la STAS, Eric Hugon, Gabriel Magner, L'équipe CFDT-DIVIA, Grégory Boiteau & Sébastien Pellennec.**

Crédit photo couverture : **Unsplash**

Crédits photo sauf mention spéciale : **DR**

N° CPP 1120S05593 | N° ISSN 1620-1914

Imprimé en France par l'Artésienne



ÉDITO

## Retrait de la réforme des retraites

Éric Hugon

es négociations dans la branche avancent enfin avec un accord sur les salaires minimums trouvé.

Entre l'augmentation de décembre 2022 et celle au 1er mai 2023, les salaires minimums de branche sont revalorisés de 6,75 %. Il était temps car aucun accord avait été signé en 2022.

La négociation sur les classifications de branche avance aussi. Nous commençons à entrer dans le vif du sujet, mais le travail à accomplir est encore important pour avoir une grille de classifications à la mesure des ambitions de la Branche des Transports Publics Urbains de Voyageurs.

La loi sur les retraites entrera en vigueur le 1 septembre, ceci après 6 mois de grèves et de manifestations.

La CFDT et le SNTU ont fait ce qu'ils avaient à faire pour contrer cette loi. Notre secrétaire Laurent BERGER a été particulièrement bon et fer de lance de l'Intersyndicale, après un congrès de juin 2022 où la ligne sur les retraites avait été votée.

Laurent passe la main, il est venu le temps de le remercier chaleureusement pour le travail réalisé pendant 11 ans à la tête de la CFDT.

On souhaite aussi la Bienvenue à Marylise LEON qui prend la relève après avoir été pendant 5 ans Secrétaire Adjointe.

Le congrès du SNTU s'est tenu du 13 au 15 juin dans le nord, le rapport d'activité a été voté à 99,06 % et les 26 candidats au bureau National ont été élus. Le prochain journal sera consacré pour bonne partie au congrès. ●

**LA PÉRIODE ESTIVALE ARRIVANT, JE VOUS SOUHAITE DE PASSER DE BONNES VACANCES QUI SERONT SALUTAIRES POUR TOUT LE MONDE, PROFITEZ-EN BIEN.**



BOURGES

# Que se passe-t-il à la S.T.U Bourges ???



Ninotchka CHASSIGNAT

Depuis 2021 tout a été mis en œuvre pour balayer les frictions et désaccords qui existaient depuis de nombreuses années entre les différentes O.S. À force de dialogues et communication pour réamorcer les échanges et le débat d'idées, le désir de « bien-être au travail » pour l'ensemble des salarié(es), nous y sommes parvenus(es).

Cette année, à nouveau, nous avons maintenu cette intersyndicale. Elle devient une force qui montre à la Direction notre désir de se battre pour le bien commun. Nos N.A.O, encore cette année, en sont la meilleure vitrine !!! Nous

avons fait front commun, ce qui nous a permis d'obtenir l'augmentation de :

- 5 % de la valeur du point (coefficient 200 à l'embauche) ; (4 % en janvier, 0,5 % en juillet et 0,5 % en septembre) ;
- le montant des tickets restaurants, ainsi que l'allocation repas ;
- les primes de dimanche et de jour férié ;
- une journée Enfant Malade.

À cela s'ajoute notre P.P.V et notre prime de vacances. Notre absence de carence a été reconduite pour trois années supplémentaires.

De plus, nous avons également demandé à modifier notre accord sur le plan sénior, que le Directeur a souhaité désolidariser des N.A.O, afin qu'il puisse s'appliquer à l'ensemble du personnel. Nous travaillons donc en complète collaboration pour soumettre une proposition à la direction incessamment sous peu. Nous espérons que notre projet pourra aboutir. ●

**Souhaitons que cette nouvelle dynamique perdure de nombreuses années encore.**



© DR. / SNTU-CFDT



© DR. / SNTU-CFDT

“

**Attention dernière Minute !**

“ La Cour de Cassation condamne toute personne conduisant sous CBD. La Cour de Cassation juge que le CBD contenant du THC (*produit déclaré comme stupéfiant*) suffit à condamner le prévenu. Cela, quelle que soit la dose de THC.”



LYON

# SYTRAL envisage d'allotir le réseau TCL



Hicham TAMSNA

En 1993, le SYTRAL (Autorité Organisatrice de Lyon) a attribué l'exploitation du réseau TCL (Transport en commun lyonnais) à KEOLIS via une DSP (Délégation de Service Public).

Depuis, le dernier contrat a été signé en 2017.

À la fin de ce contrat en 2024 et dans un cadre ambitieux pour 2025, le SYTRAL envisage d'allotir le réseau TCL.

L'allotissement, encouragé par la Chambre Régionale des Comptes, a pour but d'« améliorer la qualité du service, de favoriser la concurrence et d'optimiser l'exploitation du réseau ».

À la suite d'une série d'études et de rencontres avec d'autres villes, il a été décidé d'allotir le réseau en trois lots gérés comme suit :

- deux lots gérés par Délégation de Service Public (DSP),
- un lot géré par une Société Publique Locale (SPL).

Le premier lot, de dix ans (2025-2034), comprendra le métro, le funiculaire, le tramway, la gestion des infrastructures, l'informatique, la sécurité et le contrôle des titres. Le second lot, de six ans (2025-2030), comprendra les bus, trolleybus et le contrôle des titres.

Le lot géré par la SPL comprendra la relation usagers et les parcs-relais voitures et vélos.

Le service « Optibus » (Transport à la demande de personnes à mobilité réduite) sera géré par le marché public pendant quatre ans (2025-2029).

Nos élus SNTU CFTD ont été force de proposition pour garantir les rémunérations, ainsi que les droits et acquis sociaux des salariés actuels, quel que soit l'opérateur retenu. ●

**Enfin, pour préparer l'allotissement, le contrat actuel de DSP avec KEOLIS Lyon a été prolongé de six mois jusqu'au 31 décembre 2024.**



© DR / SNTU-CFTD



LA ROCHELLE

# Création d'une section syndicale CFDT chez TransDev

Steve PROVENDIER



Une entreprise qui était passée sous les radars fait désormais l'objet d'une attention particulière avec la création d'une section syndicale SNTU/CFDT. TransDev La Rochelle Urbain, une DSP (Délégation de Service Public) de la Communauté d'Agglomération de La Rochelle (CDA), complète l'activité de la RTCR Régie des Transports Communauté Rochelais, avec environ 80 salariés qui bénéficieront désormais d'une représentation syndicale SNTU/CFDT.

Il était essentiel d'établir une présence syndicale SNTU/CFDT pour représenter les intérêts des travailleurs qui jusqu'à présent ne pouvaient compter que sur des délégués autonomes. Le SNTU/CFDT formera ses représentants locaux par le biais de l'institut de formation de la fédération Générale Transports Environnement (FGTE), et les accompagnera pour leur faire bénéficier de tous les moyens et de la force d'un syndicat national.

Le SNTU/CFDT est le syndicat le plus important et influent de la profession en France. Il a été initialement contacté par un conducteur suite à une série d'opérations de communication et de tractage.

La création de cette section syndicale SNTU-CFDT est une étape cruciale pour les salariés de TransDev La Rochelle Urbain. Elle leur donne une voix collective pour exprimer leurs préoccupations, leurs revendications et leurs attentes.

La section SNTU-CFDT travaillera en étroite collaboration avec les salariés pour identifier les problèmes et les enjeux qui les touchent directement, tels que les conditions de travail,

les rémunérations, les avantages sociaux, la formation professionnelle, et bien d'autres.

Le RS (Représentant de la section Syndicale) a déjà obtenu son premier résultat en demandant à la Direction la mise en place de commissions de lignes pour faire remonter efficacement les difficultés rencontrées, ce qui a été immédiatement accepté et plutôt bien accueilli par la Direction.

Il est important de souligner que cette section syndicale ne vise pas à opposer les travailleurs et la direction de l'entreprise, mais plutôt à établir un dialogue constructif et à rechercher des solutions équitables pour toutes les parties concernées.

La section SNTU-CFDT encouragera le dialogue social et la négociation collective pour parvenir à des accords bénéfiques pour les salariés et l'entreprise.

Cette création témoigne de l'évolution des relations de travail et de la reconnaissance de l'importance de la représentation syndicale dans les entreprises.

Elle permettra aux salariés de s'impliquer davantage dans les décisions qui les concernent et de contribuer à l'amélioration des conditions de travail et du climat social au sein de l'entreprise.

Elle démontrera que la voix des travailleurs est essentielle pour garantir des relations professionnelles justes et équilibrées. ●

**Les salariés auront désormais une représentation syndicale solide pour défendre leurs intérêts, et travailler en concertation pour améliorer les conditions de travail et la qualité de vie au travail.**



© DR / SNTU-CFDT

NORD

# CHAUNY-TERGNIER, une grève qui paie !

Anthony KOWALCZUK



C'est une négociation NAO ordinaire qui s'annonce dans le petit réseau de Chauny-Tergnier, l'un des plus petits réseaux de France, géré par le groupe Kéolis. Aucune organisation n'est présente et c'est Frédéric, élu sans étiquette, qui mène les négociations avec son Directeur.

Sauf que cette année, l'inflation est galopante et les négociations sont complètement bloquées devant des demandes élevées des salariés et cependant légitimes, ce qui crée un premier point de blocage. Second problème, les salariés ne sont pas en capacité de protester en se mettant en grève car aucune organisation syndicale n'est présente dans l'entreprise.

C'est là que Frédéric contacte le Secrétaire SNTU CFDT de Région pour lui exposer ses problèmes, les salariés étant déterminés à avoir une évolution de salaire digne de ce nom, coûte que coûte.

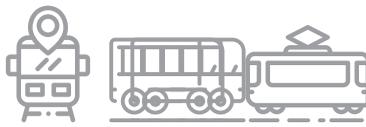
En moins de temps qu'il en faut pour le dire, deux salariés adhèrent en ligne, ce qui permet

de créer immédiatement une nouvelle section. Le lendemain de cette création, une notification portée par le secrétaire Général et Frédéric, nouveau RSS, est signée. Nous étions partis pour relancer les négociations mais aussi, au besoin, avoir un poids de contestation.

Les négociations étant bloquées là où elles en étaient, il ne restait plus que le rapport de force et ce fut une mise en grève de près de 90 % des conducteurs qui démarra. Soutenu par la Région pour la logistique, le campement fut installé devant l'entreprise.

Il ne fallut que deux jours de grève pour arriver à un accord qui comprenait 5,12 % d'augmentation et une prime de partage des valeurs de 250 euros, ce qui satisfait 90 % des grévistes. ●

**L'occasion de cet article permet de souhaiter la bienvenue aux nouveaux militants de Chauny-Tergnier...**



## SAINT-ETIENNE

# Daniel SABOT nous a quittés après une vie au service des autres



### La section CFDT de la STAS

En 1976, Daniel rejoint les transports en commun de Saint-Etienne en tant que conducteur. A l'époque, le réseau se nomme CFVE (Chemin de Fer à Voie Etroite). L'entreprise s'appelle aujourd'hui STAS.

Cette même année, Roger MILLET crée une section CFDT dans le premier collège, en compagnie de Daniel ainsi que de Christian VARDON et Gérard CARCHON, et bien d'autres encore (le syndicat CFDT existait déjà dans l'entreprise mais uniquement dans la maîtrise).

Rapidement, la CFDT devient majoritaire devant la CGT.

Daniel occupera le poste de trésorier du CE dès 1983, Roger Millet restant l'emblématique DS jusqu'à son départ en retraite. Daniel a aussi été conseiller Prud'homme pendant plusieurs mandats.

En 1995, la CFDT perd la gestion du CE au profit du syndicat autonome. La CFDT a très vite réagi et deux ans après, a repris la majorité.

Dans une nouvelle équipe, Daniel occupera le poste de secrétaire adjoint et s'occupera plus particulièrement de la gestion des mutuelles, avec de jeunes militants comme Daniel GACHET et Michel CHABANOLES.

En 2007, Daniel SABOT fera valoir ses droits à la retraite. Il rejoint les retraités CFDT du transport urbain et il s'investit dans diverses associations et également en politique.



© DR / SNTU-CFDT

Nous saluons notre ami pour tout ce qu'il a apporté aux traminots Stéphanois et à beaucoup d'autres salariés dans le cadre de ses fonctions aux prud'hommes.

Nous saluons son courage face à l'adversité patronale et son implication dans la défense des salariés, à la recherche permanente de justice sociale, ainsi que son dévouement au service des autres.

Le Syndicat National des Transports Urbains, les retraités CFDT des transports urbains et la section CFDT de la STAS, présentent leurs sincères condoléances à sa famille et à ses proches. ●

**Salut Daniel et un grand merci pour tout ce que tu nous as apporté pendant toutes ces années.**

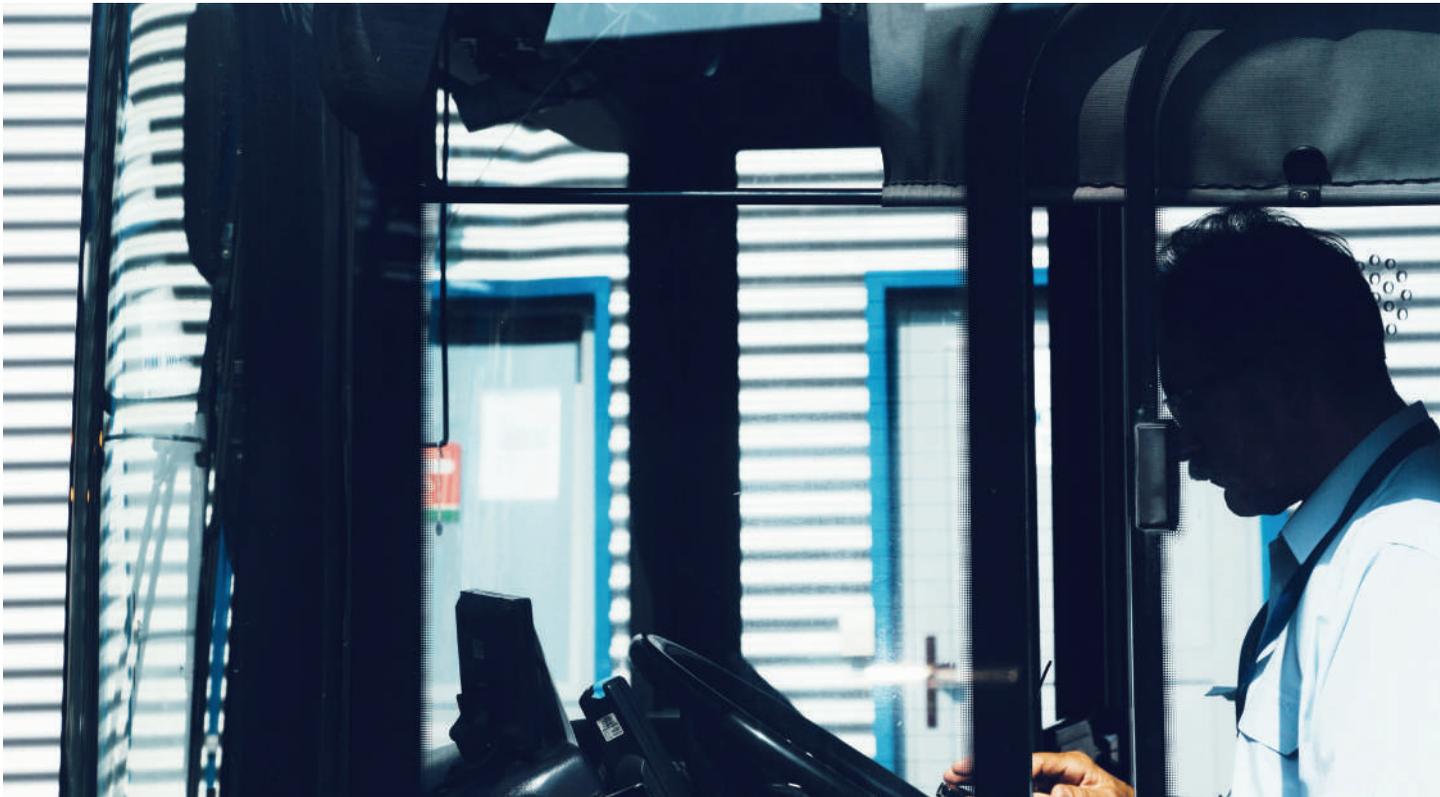


© DR / SNTU-CFDT



DOSSIER

# POINT D'ÉTAPE SUR LA CLASSIFICATION DES MÉTIERS



© UNSPLASH



**Eric HUGON, Hicham TAMSNA,  
Gabriel MAGNER**

Comme vous le savez peut-être, la dernière classification des métiers date de 1975 avec un léger « toilettage » en 1986. Et même si la loi impose théoriquement aux Branches de renégocier la classification tous les 5 ans, force est de constater que malgré nos efforts continus, l'UTP a toujours repoussé l'échéance.

Mais en raison des difficultés de recrutement dans la Branche et le manque de lisibilité de

l'ancienne grille, conjugués aux minima conventionnels rattrapés par le SMIC, l'UTP n'a eu d'autre choix que de s'engager enfin dans ce chantier. Il est prévu pour une durée d'au moins 2 ans, avec un rythme de travail paritaire tous les 45 jours.

Dans un premier temps, l'UTP et les organisations syndicales représentatives de la Branche ont dû se mettre d'accord sur un prestataire capable de mener et d'orienter les débats, car il faut avouer qu'aussi bien côté patronal que syndical, nous ne sommes pas aguerris sur le sujet. ☺☺☺



⊕⊕⊕ La délégation SNTU-CFDT a néanmoins des bases. Suite à des travaux antérieurs sur une étude prospective sur l'évolution des emplois, des métiers et des compétences, mais surtout et contrairement à d'autres OS (certains viennent en dilettante), nous avons la volonté de travailler le sujet, et de faire avancer des revendications que nous gardons à l'esprit tout le temps de la négociation. Ainsi en Bureau national, il a été acté que le déroulement de carrière, la portabilité de l'ancienneté et le 13ème mois conventionnel devaient être des enjeux majeurs à intégrer dans la nouvelle grille de classification.

### ⇒ Le plus difficile reste à venir : la méthode

En effet, après quelques réunions de tergiversations, la méthode type PARODI prônée par les OS paraissait désuète. Au même titre, la méthode dite « critères classants », prônée par l'UTP, paraissait mal adaptée à notre Branche.

⇒ **PARODI** : par cette méthode mise en place en 1945, il s'agit de recenser l'ensemble des métiers de la Branche et d'y associer un coefficient. Le problème est de devoir accomplir un travail de fourmi pour recenser l'ensemble des métiers (avec le risque d'en oublier certains), mais aussi de ne pas pouvoir engager, dans ce système, les revendications que nous portons.

⇒ **CLASSANT** : Il s'agit de définir des groupes d'emplois, des critères (par exemple responsabilité, connaissance, autonomie)

soumis chacun à des degrés d'évaluation. Cette méthode attribue à chacun des critères, des points qui correspondent aux caractéristiques que ces critères présentent au niveau de l'emploi évalué. L'addition de ces points aboutit à une évaluation chiffrée, une valeur de l'emploi.

Partant de ce constat, au fil des discussions, nous pensons qu'une autre méthode dite « **mixte** » peut être envisagée. Il s'agit alors :

- ⇒ de définir un maximum d'emplois « repère » dans notre branche et d'en faire une définition (comme pour Parodi) ;
- ⇒ de définir ensuite des critères classants, leur nombre, leur définition, et pour chacun un nombre de degrés et la définition de ces degrés (critères classants) ;
- ⇒ de tester ce système « mixte » avec cotation des emplois repères et définition d'une méthode permettant d'ajuster le cas échéant la cotation dans les entreprises. ●

-----  
**Car il ne faut pas se tromper, cette nouvelle grille de classification devra être étendue à toutes les entreprises, et notre but commun est de faire une grille lisible et facilement déclinable dans les entreprises. A suivre...**



© UNSPLASH



## DOSSIER

# Négociation sur les salaires minimums conventionnels du 25 mai 2023 : enfin un accord de branche sur les salaires



Eric HUGON, Hicham TAMSNA,  
Gabriel MAGNER, Anthony KOWALCZUK

Comme vous avez pu le lire dans le dernier journal \*105, la Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires minimums conventionnels du 15 février n'avait pas permis de trouver un accord sur la revalorisation des salaires conventionnels à cause d'une proposition d'augmentation indécente de la part de l'Union des Transports Publics (UTP).

Suite à l'augmentation du SMIC au 1er mai 2023, les Organisations Syndicales ont demandé une nouvelle réunion de négociation auprès de la Présidente de la Commission Paritaire qui s'est tenue le 25 mai.

Lors de cette négociation, l'UTP est revenue à la raison et a fait une proposition d'augmentation

des salaires de 5,2 % pour les premiers coefficients qui étaient de nouveaux sous le SMIC, et une augmentation de 5,25 % de la valeur du point.

Ceci après une décision unilatérale de décembre 2022 qui augmentait les salaires de 1,5%, la valeur du point passant de 8,95 € à 9,42 €.

Cela représente une augmentation cumulée de 6,75 %, et enfin un accord sur les salaires signé largement par le SNTU CFDT, la CGT-FO, l'UNSA et la CFE CGC. Seule la CGT ne sera pas signataire.

Le salaire minimal d'un Conducteur Receveur et d'un Ouvrier P3 passe à 1884 €. ●

**Vous trouverez la grille minimale des salaires ci-dessous :**

### Annexe : Barème du salaire national minimum de branche au 1<sup>er</sup> mai 2023

#### PERSONNEL DES ATELIERS, DES SERVICES TECHNIQUES, DU MOUVEMENT, ADMINISTRATIF ET DE GESTION

| Coefficients | Evolution des salaires |                |               |               |                |                |                |                |                |                |
|--------------|------------------------|----------------|---------------|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
|              | moins de 6 mois        | plus de 6 mois | plus de 3 ans | plus de 5 ans | plus de 10 ans | plus de 15 ans | plus de 20 ans | plus de 25 ans | plus de 30 ans | plus de 35 ans |
| 145          | 1 766,31 €             | 1 819,30 €     | 1 889,95 €    | 1 942,94 €    | 1 978,27 €     | 2 013,59 €     | 2 066,58 €     | 2 119,57 €     | 2 172,56 €     | 2 225,55 €     |
| 155          | 1 776,95 €             | 1 830,26 €     | 1 901,34 €    | 1 954,65 €    | 1 990,18 €     | 2 025,72 €     | 2 079,03 €     | 2 132,34 €     | 2 185,65 €     | 2 238,96 €     |
| 170          | 1 783,39 €             | 1 836,89 €     | 1 908,23 €    | 1 961,73 €    | 1 997,40 €     | 2 033,06 €     | 2 086,57 €     | 2 140,07 €     | 2 193,57 €     | 2 247,08 €     |
| 175          | 1 789,83 €             | 1 843,52 €     | 1 915,12 €    | 1 968,81 €    | 2 004,61 €     | 2 040,41 €     | 2 094,10 €     | 2 147,80 €     | 2 201,49 €     | 2 255,19 €     |
| 185          | 1 793,05 €             | 1 846,84 €     | 1 918,56 €    | 1 972,36 €    | 2 008,22 €     | 2 044,08 €     | 2 097,87 €     | 2 151,66 €     | 2 205,45 €     | 2 259,24 €     |
| 190          | 1 798,20 €             | 1 852,15 €     | 1 924,07 €    | 1 978,02 €    | 2 013,98 €     | 2 049,95 €     | 2 103,89 €     | 2 157,84 €     | 2 211,79 €     | 2 265,74 €     |
| 200          | 1 884,00 €             | 1 940,52 €     | 2 015,88 €    | 2 072,40 €    | 2 110,08 €     | 2 147,76 €     | 2 204,28 €     | 2 260,80 €     | 2 317,32 €     | 2 373,84 €     |
| 205          | 1 931,10 €             | 1 989,03 €     | 2 066,28 €    | 2 124,21 €    | 2 162,83 €     | 2 201,45 €     | 2 259,39 €     | 2 317,32 €     | 2 375,25 €     | 2 433,19 €     |
| 210          | 1 978,20 €             | 2 037,55 €     | 2 116,67 €    | 2 176,02 €    | 2 215,58 €     | 2 255,15 €     | 2 314,49 €     | 2 373,84 €     | 2 433,19 €     | 2 492,54 €     |
| 220          | 2 072,40 €             | 2 134,57 €     | 2 217,47 €    | 2 279,64 €    | 2 321,09 €     | 2 362,54 €     | 2 424,71 €     | 2 486,88 €     | 2 549,05 €     | 2 611,22 €     |

| Coefficients Forfaitisés | Au 1 <sup>er</sup> mai 2023 |
|--------------------------|-----------------------------|
| Coefficient 145          | 1 766,31 €                  |
| Coefficient 155          | 1 776,95 €                  |
| Coefficient 170          | 1 783,39 €                  |
| Coefficient 175          | 1 789,83 €                  |
| Coefficient 185          | 1 793,05 €                  |
| Coefficient 190          | 1 798,20 €                  |

#### PERSONNEL DES INGENIEURS ET CADRES

| Coefficients | A l'embauche |
|--------------|--------------|
| 300          | 2 826,00 €   |
| 390          | 3 673,80 €   |
| 430          | 4 005,00 €   |
| 530          | 4 992,60 €   |
| 630          | 5 984,60 €   |
| 690          | 6 499,80 €   |



## CAEN

# LA GRANDE MAGOUILLE

Gabriel MAGNER



**A** l'heure du tout numérique et à l'aube d'une nouvelle ère d'intelligence artificielle, la transition du vote papier au vote électronique peut, si on n'y met pas tous les taquets de sécurité, laisser place à quelques « apprentis sorciers » de la fraude électorale d'un nouveau genre.

En effet, à Caen, on a atteint le paroxysme de la magouille avec une organisation bien huilée pour obtenir, via la plateforme d'assistance de l'organisme de vote électronique, les codes des salariés pour voter en leur lieu et place. Avec l'appui de preuves irréfutables telles que des conversations téléphoniques enregistrées (et retranscrites par huissier pour servir de preuves), des déclarations de salariés n'ayant pas pu voter car leurs votes étaient déjà enregistrés, nous avons contesté les résultats des élections et demandé leurs annulations...

Le jugement du 10 mars 2023 est sans appel. Le Tribunal de Caen a annulé les élections professionnelles de décembre 2022 en condamnant au tiers dépens la CGT et Keolis Caen Mobilités, leur responsabilité étant partagée.

Plusieurs conséquences s'annoncent alors :

- Il s'agit de réorganiser les élections avec tout le processus légal.
- Pour le SNTU-CFDT, il n'est pas question d'en rester là et qu'une **réponse pénale doit s'imposer**, c'est pourquoi nous **poursuivons les auteurs de cette fraude afin de les rendre inéligibles.** ●

**La Région Ouest et tout le SNTU seront particulièrement attentifs au déroulement d'élections professionnelles à venir et nul doute que ce jugement de Caen rejaillira sur tout le champ de la Branche des Transports Urbains et peut-être même plus.**

## DIJON

# ÉLECTIONS : L'HONNÊTÉTÉ, LE TRAVAIL DE TERRAIN ET LA PERSÉVÉRENCE PAYENT

L'équipe CFDT-DIVIA



**A** près 4 ans de non-représentativité, la section de Dijon revient sur le devant de la scène avec une première position au 1er collège en recueillant 29.19% des suffrages et une deuxième place en représentativité avec 25.05% des voix.

Le travail de fond sur le terrain, le positionnement de la section au fil de l'actualité, l'écoute des salariés et la cohésion d'équipe durant ces quatre dernières années, se sont vus



© DR / SNTU-CFDT

récompenser au dépouillement des votes du 20 mars 2023. ●

**L'équipe CFDT-DIVIA a bien conscience que durant cette mandature elle sera épiée, jugée, même dénigrée par des organisations syndicales pour qui les élections 2023 donneront un goût plus qu'amer pendant les quatre prochaines années.**



QUIMPER

# Un dialogue social difficile pour des négociations sous tension à Quimper



© UNSPLASH



Grégory BOITEAU

En temps normal, la vie est paisible sur la petite ville de Quimper, en pays de Cornouaille. Mais, depuis l'été 2022, la situation se complique au sein de Keolis Quimper. Avec comme une sensation de rupture de faisceau en termes de communication entre la Direction et le reste du personnel de l'entreprise. Et plus les mois passent, plus la situation devient tendue...

Le point de rupture est atteint lors de l'ouverture des négociations annuelles obligatoires en ce début d'année 2023. Tout ceci sur un travail difficile pour la section SNTU-CFDT du réseau en raison d'un changement de délégué syndical et de l'arrivée de nouveaux éléments dans l'équipe locale.

Les premiers échanges entre représentants des organisations syndicales et membres de la Direction sont électriques, avec une forte

impression pour les élus de parler dans le vide, la Direction de l'entreprise campant sur ses propositions, façon « discounter », en trouvant des excuses liées à l'inflation et au marché difficile. Sans compter que le réseau est en appel d'offre (le contrat de délégation de service public doit prendre effet le 1er janvier 2024, avec une réponse de l'agglomération pour le nouveau prestataire au cours du mois de septembre 2023), et que Keolis est bousculé par les acteurs habituels du marché (Transdev et RATP-Dev) sur un terrain qu'il occupe depuis longtemps.

Début mars, les représentants des organisations syndicales sont au pied du mur : une Direction qui ne veut rien entendre, et qui se cantonne dans un véritable mépris pour ses salariés, tout service confondu, avec en point d'orgue une rupture totale de dialogue avec tous les agents de maîtrise de Keolis Quimper.

Face à une demande manifeste de tout le personnel, une intersyndicale est ☹️☹️☹️



🚰🚰🚰 mise en place et une alarme sociale est déposée, qui découle tout naturellement sur un préavis de grève. Une première journée d'action a lieu le vendredi 24 mars 2023, soldée par un taux de participation de 87% : aucun agent de maîtrise n'est en poste, et l'agence commerciale est fermée. Seuls 4 à 5 bus arrivent à circuler grâce aux intérimaires, le Directeur devant assurer la permanence à l'exploitation. Les médias locaux, comme le Télégramme ou Ouest-France, se chargent de couvrir ce mouvement qui fait beaucoup parler, car ça n'est pas fréquent d'avoir un mouvement de grève à la QUB (Quimper Bus), et encore moins avec un taux de participation aussi fort (la dernière journée d'action avait eu lieu trois ans auparavant).

Devant le succès de cette journée de mobilisation, la Direction continue de faire la sourde oreille, et beaucoup d'agents décident de débrayer journée par la presse locale, par les médias radio et télévisuel. Suite à cette journée de mobilisation, les représentants de l'agglomération ont fait savoir à Keolis qu'ils devaient trouver rapidement une issue à ce mouvement, avec en fond de tableau l'issue de l'appel d'offre. Le Directeur est convoqué par l'agglomération le mercredi 19 avril 2023, journée pendant laquelle une grande partie des agents a décidé de débrayer une nouvelle fois 59 minutes en début de service.

Suite à tout cela, la Direction reste muette et campée sur ses positions. Une nouvelle journée d'action est décidée par l'intersyndicale pour le mardi 2 mai 2023, journée de rentrée après les vacances scolaires. Face à la mobilisation intensive qui se préparait, et suite aux pressions de l'agglomération, le Directeur engage des discussions avec les représentants de l'intersyndicale. Une issue est trouvée le dimanche 30 avril 2023 : augmentation de la valeur du point 100 de +5,10% avec effet rétroactif au 1er janvier 2023, augmentation de la valeur du point 100 de +0,86% au 1er juillet 2023, versement d'une prime partage de valeur de 300€ par salarié sans condition de temps de présence. Et tout cela sans aucune contrepartie, ce qui est une vraie première sur le réseau de Quimper ! Une belle réussite pour les nouveaux représentants de la section qui ont su mobiliser activement les salariés et tenir les négociations avec la Direction dans un contexte tendu et difficile. Au final, de nouveaux adhérents ont rejoint la section pour préparer des élections professionnelles qui doivent avoir lieu en fin d'année.

Dans cette lancée dynamique, la section a enchainé sur un autre sujet brûlant concernant le service de transport de personnes à mobilité réduite (HandiQUB) suite à de gros problèmes organisationnels liés à un logiciel de planification défectueux et à une dégradation majeure de l'état du parc roulant. Face à la montée grandissante du mécontentement des personnels concernés, et malgré des entretiens à répétition avec les différents responsables de service qui n'ont eu aucun résultat, la section SNTU-CFDT a déposé une alarme sociale pour tenter de trouver une issue rapide à cette problématique avant le début de la période estivale. A l'issue de la 🚰🚰🚰

Publié le 13 avril 2023 dans Le Télégramme

59 minutes en début de service jusqu'à nouvelle évolution de la situation, afin de porter nos revendications.

L'intersyndicale SNTU-CFDT / UNSA prend la décision, en concertation avec l'ensemble du personnel, d'une nouvelle journée de mobilisation pour le mercredi 12 avril 2023, journée importante car Keolis est le premier candidat à être auditionné ce jour-là dans le cadre de l'appel d'offre.

Après un cortège de véhicules en opération escargot entre le dépôt et le centre ville à l'heure de pointe, rythmé au son des casseroles, et un blocage de la station principale du réseau, « Résistance », située au pied de la Préfecture, les agents ont rejoint à pied le parvis de l'Hôtel de Ville et ont fait entendre leurs voix pendant toute la matinée, au pied des fenêtres de la salle où se tenait l'audition des représentants de Keolis. Grosse couverture médiatique de cette



🚶🚶🚶 période de l'alarme sociale, et après des négociations constructives, la Direction a répondu de façon positive à l'ensemble des demandes du SNTU-CFDT, notamment sur un cadrage strict des paramètres du logiciel VIA, sur

des consignes assidues des planificateurs et sur un suivi rigoureux des matériels roulants. ●

**Encore une belle victoire pour les acteurs de la section SNTU-CFDT de Keolis Quimper.**

## SALON-DE-PROVENCE

# Un conducteur de bus agressé verbalement et menacé avec un couteau à Salon-de-Provence

Hicham TAMSNA



Un individu a insulté le chauffeur et a sorti un couteau avant que le conducteur ne prenne la fuite. Cette agression survient quelques jours seulement après qu'un autre conducteur ait été agressé au même endroit par un groupe de jeunes.

Notre délégué syndical SNTU CFDT M. Angelo Palazzini explique que cette agression a été déclenchée à la suite d'un freinage un peu brusque du bus, qui aurait provoqué une plainte d'une passagère.

Cette dernière aurait alors appelé une personne de son entourage, qui est venue attendre le conducteur à son arrêt de la place Morgan. La section SNTU déplore cette agression disproportionnée et souligne que les conducteurs ne peuvent pas travailler dans la peur et l'insécurité.

Les conducteurs auraient aimé faire jouer leur droit de retrait, mais n'ayant pas été informés par leur direction que le conducteur avait été menacé avec un couteau, cela n'a pas été fait. Notre Délégué Syndical SNTU CFDT a eu connaissance de cette information seulement deux jours après les faits.

La direction se justifiant en invoquant qu'elle-même n'avait pas connaissance de celle-ci le jour de l'agression.

Notre Délégué Syndical SNTU CFDT soupçonne fortement sa direction d'avoir fait de la rétention

d'information pour éviter que les salariés exercent leur droit de retrait.

Ces agressions répétées contre les conducteurs de bus mettent en évidence le besoin urgent de renforcer la sécurité dans les transports en commun.

Les conducteurs qui sont souvent confrontés à des situations difficiles et à des comportements agressifs, ont besoin de se sentir protégés et soutenus.

Le SNTU CFDT et les autorités locales doivent travailler de concert pour mettre en place des mesures efficaces de prévention et de réaction face à de telles situations. Cela peut inclure l'installation de caméras de surveillance dans les bus, des formations spécifiques pour les conducteurs pour faire face aux comportements agressifs, ainsi qu'une présence accrue des forces de l'ordre dans les zones à risque.

Il est essentiel de rappeler que les conducteurs de bus jouent un rôle crucial dans la société, en assurant le transport quotidien de nombreux citoyens.

Ils méritent d'exercer leur métier dans des conditions de travail sûres et respectueuses. ●

**En conclusion, cette nouvelle agression met en lumière les préoccupations croissantes concernant la sécurité des travailleurs des transports en commun. Il est urgent de prendre des mesures concrètes pour garantir leur protection et maintenir un service de transport fiable pour les usagers.**



BREST

# CFDT BIBUS dénonce un réseau revu à la baisse



Sébastien PELLENNEC

Le 30 mai 2023, dans un communiqué à la presse, la section CFDT-SNTU brestoise dénonce et met en garde la métropole sur une décision qu'elle s'apprête à prendre quant à la diminution de l'offre kilométrique et une gestion du renouvellement du parc de bus qui ne tient pas ses promesses.

**Mon Réseau grandit : la CFDT BIBUS dénonce un réseau revu à la baisse pour les 3 prochaines années.**

Pour la rentrée de septembre, c'est une offre amputée de 300 000 kms que la métropole s'apprête à offrir aux usagers du réseau brestois. Quartiers non desservis ? Fréquence diminuée ?... Autant de pistes proposées par la RATP en attente d'une décision de la métropole. Le projet Mon Réseau grandit laisse augurer d'une période 2023-2026 difficile pour les usagers et les salariés de l'entreprise BIBUS.

Pour les élus CFDT, ce réseau au rabais ne prend pas en compte les travaux, la suppression des voies de bus, le report de circulation des véhicules, ni l'interdiction pour les cars des lignes extérieures de rentrer dans Brest à certaines heures. Pour la CFDT, cette diminution d'offre à la clientèle est inacceptable et incohérente.

Sur une offre qui aurait dû être à minima identique à l'actuelle, voire supérieure, la métropole s'apprête à prendre la décision de la réduire.

De plus, comme en 2020, les élus CFDT BIBUS tirent la sonnette d'alarme sur un parc vieillissant dont plus d'un tiers des bus atteindra le million de kilomètres dès 2026. ●

**Par ce communiqué, les élus CFDT interpellent l'ensemble des élus de la métropole. Dans une période où la mobilité est au cœur des préoccupations politiques, l'impact d'une telle décision pour les usagers sera source de tensions.**

LE TÉLÉGRAMME - 30 MAI 2023 - À 19H50

LA CFDT DÉNONCE UNE BAISSÉ DES ROTATIONS DE BUS PENDANT LE CHANTIER DE LA 2E LIGNE DE TRAM.

“

**Dans un communiqué, la CFDT Bibus dénonce une baisse de l'offre de déplacements en bus pendant le chantier de la deuxième ligne de tram.**

“ Pour la rentrée de septembre, c'est une offre amputée de 300 000 km que la métropole s'apprête à offrir aux usagers du réseau brestois ”, déclare la CFDT Bibus dans un communiqué.

“ Quartiers non desservis ? Fréquence diminuée ?... Autant de pistes proposées par la RATP en attente d'une décision de la métropole ”.

© Photo d'archives Le Télégramme



**SALARIÉS  
DES TRANSPORTS  
PUBLICS**

**GMF S'ENGAGE  
À VOUS PROTÉGER  
AU QUOTIDIEN.**



ENGAGÉS POUR LE COLLECTIF  
ASSURÉMENT HUMAIN

