



TRANSPORTS URBAINS

 **IX^{ÈME} CONGRÈS**
VALJOLY 
SNTU
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS **DU 13 AU 15 JUIN 2023**



DOSSIER
IX^{ÈME} CONGRÈS
RAPPORT NATIONAL
D'ACTIVITÉ 2019-2023

À LA UNE #107

LAVAL
LE RÉSEAU LAVALLOIS EN SURCHAUFFE | 3

SAINT-GRATIEN
RIEN NE S'ARRANGE CHEZ TRANSDEV VALMY (95) | 4

BORDEAUX
« LE DRAME D'UN CONDUCTEUR...
QUAND LES ENTREPRISES OUBLIENT L'HUMANITÉ » | 5

SOLIDARITÉ FRANCO-MAROCAINE
DEUX MILITANTS DE LA FGTE-CFDT EN AIDES AUX VICTIMES DU
TREMBLEMENT DE TERRE AU MAROC | 6

LILLE
LA BRADERIE DE LILLE À UN CHEVEU D'ÊTRE SANS MÉTRO | 7

DOSSIER
IX^{ÈME} CONGRÈS À VAL-JOLY
RAPPORT NATIONAL D'ACTIVITÉ 2019-2023 | 8

Cfdt: Magazine trimestriel édité par
UFTUAD CFDT

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

Ont collaboré à ce numéro : **Gabriel MAGNER, La section
CFDT-SNTU Saint-Gratien, Jean-Christophe COLOMBO,
Hicham TAMSNA et Anthony KOWALCZUK.**

Crédit photo couverture : **Unsplash, Freepik**

Crédits photo sauf mention spéciale : **DR**

N° CPP 1120S05593 | N° ISSN 1620-1914

Imprimé en France par l'Artésienne



ÉDITO

Le IX^{ème} congrès du SNTU s'est tenu du 13 au 15 juin 2023 à Valjoly (Nord)

Éric Hugon

Ce moment fort de la vie syndicale a été l'occasion de faire le bilan de l'activité de la mandature 2019-2023, qui a été très prolifique et voté à plus de 99 %.

Le SNTU s'est aussi projeté dans les quatre prochaines années, avec une résolution qui a été largement validée. Celle-ci comprend :

- les revendications sur les classifications et le déroulement de carrière ;
- les conditions et l'organisation du travail ;
- l'amélioration du dialogue social ;
- la pénibilité et les départs anticipés en retraite ;
- la formation professionnelle ;
- la sécurité ;
- le développement de la syndicalisation ;
- la lutte contre le harcèlement et les discriminations ;
- le fonctionnement collectif du syndicat.

La feuille de route est donc tracée pour les quatre ans à venir, sachant que certaines négociations sont à l'ordre du jour de l'agenda social 2023/2024. La négociation d'un accord formation professionnelle et l'amélioration de l'accord sur les fins de carrières sont prévues en 2023, avec une conclusion au premier trimestre 2024.

En février 2024, auront lieu les négociations des salaires minimums conventionnels.

Et enfin, les classifications et le déroulement de carrière sont en cours, avec un objectif de finaliser en fin d'année 2024. ●

**POUR FINIR, FÉLICITATIONS AUX 27 MEMBRES DU BUREAU
NATIONAL ÉLUS À L'OCCASION DE CE CONGRÈS.**

VIVE LE SNTU !



LAVAL

Le réseau lavallois en surchauffe

Gabriel MAGNER



Il s'agit tout d'abord de rappeler que le réseau de transport lavallois a changé d'opérateur au 1er janvier 2023 en passant de Keolis (opérateur historique) à Ratp-Dev.

La réponse à l'appel d'offre a permis aux élus de l'agglomération de se porter vers la solution Ratp-Dev qui « redimensionnait » le réseau, avec une stratégie ambitieuse de libérer le centre-ville et les zones d'activités des voitures au profit du transport en commun et ce, dès le 4 septembre.

Néanmoins, une stratégie ambitieuse sans préparation, sans moyens matériels condamne :

- **les salariés à vivre leur travail de façon dégradée,**
- **les usagers à vivre leurs déplacements de façon aléatoire,**
- **les relations humaines au sein même de l'entreprise.**

Et ce n'est pas faute d'avoir prévenu la Direction par l'intermédiaire des élus SNTU-CFDT. Leurs

prévisions se sont avérées justes :

- temps de parcours réduits impossible à réaliser,
- manque de matériels roulants et de conducteurs entraînant une forte croissance des agressions,
- usagers et scolaires laissés sur les quais par manque de moyens,
- ambiance de travail extrêmement tendue au sein de la Direction (démission du DRH dans un premier temps),
- accords d'entreprise non respectés.

Les élus SNTU-CFDT n'ont eu d'autres choix que de déposer une alarme sociale et d'alerter l'agglomération de Laval par voie de presse, et d'être reçus par le Maire. Car ne nous y trompons pas, la responsabilité de ce fiasco est partagée quand les politiques façonnent l'appel d'offre et que l'opérateur n'est pas suffisamment dimensionné pour y répondre correctement.

La ténacité de notre équipe, conjuguée à la pression de Laval agglomération sur RATP-DEV, la volonté de toutes les parties prenantes de trouver des solutions rapides et pérennes, permettront peut-être de retrouver un équilibre entre des salariés satisfaits des conditions d'exercice de leur métier, des clients qui utilisent les transports et une Direction sereine pour travailler... ●

Dernière minute : Nous tenons ici à remercier tout particulièrement le travail du « pompier » de RATP-DEV, venu constater l'ampleur du problème, et mandaté par le groupe pour trouver des solutions. L'ambiance de travail au sein de l'équipe dirigeante était tellement délétère que le groupe RATP-DEV n'a eu d'autre choix que de « remercier » son Directeur lavallois.



© UNSPLASH.COM



SAINT-GRATIEN

Rien ne s'arrange chez Transdev Valmy (95)



La section CFDT-SNTU Saint-Gratien

Déjà 2 ans écoulés depuis la mise en concurrence d'IDFM du lot n°5, qui a entraîné la scission de l'entreprise Transdev TVO en deux, avec d'un côté St-Gratien « Montmorency-Plaine », et de l'autre Argenteuil (devenu Keolis). Le constat est amer !



Nous avons fait une grève de plus de 6 semaines dès la mise en place de la nouvelle organisation de travail par la direction, afin

d'essayer de sauver les acquis de notre ancienne entreprise.

De ce fait, jusqu'à ce jour, plusieurs préavis de grève ont été déposés par la section SNTU-CFDT pour améliorer nos conditions de travail, contre un management inadapté, le flicage à répétition, des conseils de discipline à répétition, sans parler des problèmes récurrents avec les bulletins de paie, de décompte des compteurs des IRP, véhicule en panne... et on en passe tellement la liste est longue.

Aujourd'hui, le manque de conducteurs est particulièrement ressenti dans le domaine du transport ! Chez nous, les nouveaux embauchés ne restent pas, ce qui entraîne un nombre considérable de services non réalisés par jour, et la direction a dû faire un plan de transport adapté avec 10% de services supprimés, soit 13 services et certains jours beaucoup plus.

La CFDT a été lanceur d'alerte à plusieurs reprises concernant l'absentéisme proche de 21%, plus de 15 démissions en ce début d'année 2023, sans compter les mutations, les arrêts maladies... une inexpérience du management avec une politique du « je fais ce que je veux ».

Lors de la négociation de l'accord local Transdev Valmy et l'accord de fin de conflit, la direction nous a dit « Keolis Argenteuil n'obtiendra même pas le quart de ce que vous avez obtenu, et que si c'était le cas, une réouverture de l'accord sera envisageable ».

Eh oui, le dépôt d'Argenteuil qui est passé Keolis a réussi à garder tous les accords, d'où notre stupeur et notre demande de réouverture de l'accord local.

Nous sommes toujours en attente d'une proposition raisonnable.

Effectivement, un effort a été fait par la direction, mais pour nous, le compte n'y est pas ! Nos conditions de travail ne se sont pas améliorées et surtout très loin de ce que nos anciens collègues ont obtenu avec zéro jour de grève (sommes-nous des sous-hommes ?).

La CFDT n'arrête pas de tirer la sonnette d'alarme concernant les décisions prises par la direction Transdev, qui effectivement pousse l'entreprise dans une impasse, et qui a pour conséquences de dégrader la qualité de service et l'économie de la société.

Un appel à la grève a été fait le 11 septembre 2023 avec plus de 60 grévistes. A cela, il faut ajouter les 36 absents (arrêts maladies, AT...) remplacés par des intérimaires, et 27 repos qui auraient potentiellement fait grève. Ce qui a poussé la direction à avoir une nouvelle réflexion sur un terrain d'entente pour le bien de l'entreprise.

Nous sommes prêts à travailler intelligemment mais pas au détriment des salariés.

Les agissements de la direction entraînent l'entreprise et les salariés dans un futur incertain et rempli de doutes. ●

D'autres actions sont prévues en concertation avec les salariés.



BORDEAUX

« Le drame d'un conducteur... Quand les entreprises oublient l'humanité »



Jean-Christophe COLOMBO

K EOLIS gère le réseau de Bordeaux depuis 2009 et a également remporté le nouveau contrat de 8 ans à 2,2 milliards d'euros. KEOLIS a souhaité inscrire cette nouvelle DSP dans l'air du temps avec KB2M, une société dite à missions dont l'une n'est autre que :

**« ACCOMPAGNER LE DÉVELOPPEMENT
DE SES COLLABORATEURS »**

Depuis de nombreuses années, le SNTU CFDT déplore à BORDEAUX l'absence de considération envers les salariés et la négligence de leurs besoins en matière d'articulation entre vie professionnelle et vie privée.

Cette situation a atteint un point critique, marqué dernièrement par une tentative de suicide de l'un de ses conducteurs sur son lieu de travail.

C'est un rappel brutal que la recherche effrénée du profit ne doit pas se faire aux dépens du bien-être humain.

Ce tragique événement est malheureusement représentatif de la réalité de nombreux travailleurs, confrontés à des horaires de travail extensibles, des attentes irréalistes de performance et un manque cruel de soutien pour concilier travail et contraintes personnelles. Les difficultés de recrutements en sont un exemple frappant.

L'entreprise a trop tendance à oublier que ses employés sont bien plus que des matricules exploitables. Ce sont des êtres humains avec des familles et des contraintes personnelles de plus en plus nombreuses. Le nombre de familles monoparentales est grandissant.



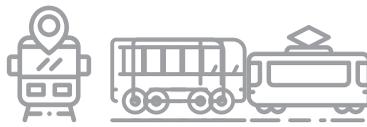
© UNSPLASH.COM

L'absence de considération pour les employés entraîne une augmentation du stress, de l'anxiété et au final de l'absentéisme et des pathologies toujours en augmentation. Au final, elle a un impact certain sur la productivité à long terme car les salariés, épuisés et démotivés, ne sont plus en mesure de donner le meilleur d'eux-mêmes. Pour éviter de telles tragédies, les entreprises doivent immédiatement repenser leur méthode. Il est essentiel de promouvoir une culture d'entreprise qui valorise le bien-être des travailleurs.

En fin de compte, ce malheureux événement chez KB2M doit servir d'électrochoc. La rentabilité ne devrait jamais être obtenue aux dépens de la santé, du bien-être et des conditions de travail des salariés.

Il est temps que les entreprises accordent une véritable considération à ceux qui sont à la base de leur réussite, car le prix de l'absence de considération peut être bien plus élevé que ce que l'on peut imaginer. ●

**Nous souhaitons un prompt rétablissement
à notre collègue.**



SOLIDARITÉ FRANCO-MAROCAINE

Deux militants de la FGTE-CFDT en aides aux victimes du tremblement de Terre au Maroc

Hicham TAMSNA

Deux militants de la FGTE-CFDT, Hicham Tamsna, Secrétaire adjoint de la région Sud-Est du syndicat national des transports urbains, et Kamal El Jaouhari de l'Union Fédérale Route, portent secours aux sinistrés marocains en acheminant des aides indispensables.

Les cataclysmes naturels, loin de briser l'esprit humain, galvanisent souvent la solidarité internationale. C'est dans cette optique, que Hicham et Kamal ont pris l'initiative d'acheminer du matériel de première nécessité au Maroc, suite au récent tremblement de terre qui a secoué la région.

Le voyage, bien qu'éprouvant, n'a pas altéré la détermination de nos deux militants qui ont atterri dans la région d'Aoulouz, tragiquement marquée par la catastrophe.

Rapidement, ils se sont attelés à la distribution de tentes, sacs de couchage, réchauds à gaz, lits de camp, lampes, ainsi que mille mètres carrés de bâches en plastique. Ces articles essentiels permettront aux sinistrés de se prémunir des intempéries.

En étroite collaboration avec l'association locale d'Action Solidarité et Développement Sanitaire et Social Idergan, Hicham et Kamal ont exploré les besoins pressants des victimes.

Ils ont également visité un orphelinat destiné à accueillir les orphelins du sinistre en leur distribuant des denrées de première nécessité : couches, lait pour bébé, eau potable, entre autres.



© DR / SNTU-CFDT

La mission au Maroc reflète l'engagement continu de la FGTE-CFDT qui avait précédemment orchestré des opérations humanitaires en Ukraine.

Ce déploiement rapide a été possible grâce à la synergie entre la Fédération Générale des Transports et de l'Environnement, l'Union Fédérale Route, et l'Union Fédérale des Transports Urbain et Activités des Déchets.

Nous pouvons aussi souligner la générosité sans faille des militants des Unions Fédérales, réagissant promptement aux appels aux dons et autres sollicitations, qui a été un pilier de la réussite de cette mission.

Le convoi humanitaire de Hicham et Kamal souligne avec force l'importance de la solidarité internationale face aux calamités naturelles. ●

Cette mission humanitaire franco-marocaine est une lueur d'espoir dans les épreuves que traversent les sinistrés. Il est de notre devoir collectif de tendre la main et d'apporter notre aide, faisant preuve d'humanité dans des moments où elle est la plus nécessaire, et un modèle inspirant d'entraide et de fraternité transfrontalières.



LILLE

La Braderie de Lille à un cheveu d'être sans Métro

Anthony KOWALCZUK



Pendant l'épisode de conflit en septembre 2022, la Direction de Kéolis Lille Métropole s'était engagée sur plusieurs points dont, par exemple, la reconnaissance incendie et la revalorisation des coefficients des différents métiers des équipes du Métro, reconnaissant ainsi la polyvalence des salariés qui travaillent sur deux systèmes d'exploitation différents.

Les paroles malheureusement s'envolent et les engagements écrits se perdent... Heureusement, la détermination des salariés concernés reste, et c'est ainsi, poussés par leurs demandes, que nous avons remis le couvert pour la braderie de Lille 2023 ; après tout, un dû est un dû...

Et cette fois, les salariés étant des plus déterminés, hors de question de lever la mobilisation sans un protocole de fin de conflit en bonne et due forme.

Le rapport de force était lancé et nous étions tenus en haleine, attendant les premiers chiffres des déclarations des grévistes, en continuant sans relâche de motiver tous les services de l'entreprise pour que l'employeur prenne la pleine mesure des revendications salariales et la tendance basse du baromètre social actuel.

7 jours avant la grève, nous savions déjà que le métro ne roulerait pas pendant la braderie, et sans métro, l'évènement allait être sévèrement compromis pour l'autorité organisatrice ; position de force qui nous a permis de faire monter la pression quelques jours avant d'entrer en négociations.

Sur 10 points de revendication, nous pouvons dire que nous en avons obtenu 12, car des engagements pourtant déjà pris par la Direction mais trop faibles pour ne pas partir



© DR / SNTU-CFDT

en grève, lors des différentes réunions issues de multiples alarmes sociales qui ont précédé les préavis, ont permis d'obtenir plus d'avancées que ce qui était revendiqué dans ce préavis.

Premières études sur la mise en place d'un accord GEPPMM, reconnaissance du risque incendie pour les équipes Terrain du Métro (+3 points en septembre), revalorisation des coefficients du Métro (entre 10 et 15 points selon les fonctions), étude des services bus en cascade pour garantir un temps de pause continu de 20 minutes, mise en place d'un calendrier de négociation pour un accord sécurité, étude de la diminution des postes fixes pour les contrôleurs et négociation pour le travail sur les journées des Jeux Olympiques, sont seulement les points principaux que nous avons obtenus.

La solidarité des salariés a permis d'obtenir de vraies avancées sociales et nous ne pouvons que remercier les personnels qui nous ont suivis et qui ont eu le courage de se déclarer grévistes, car finalement, toutes ces évolutions ne leur ont pas coûté un centime et c'est encore mieux comme ça.

Nous espérons que la Direction de Kéolis a compris que les salariés sont en attente d'avancées sociales, de reconnaissance et d'une importante revalorisation de la rémunération pour faire face à une inflation toujours galopante. ●

Prochain rendez-vous important, les Négociations Salariales 2024...



DOSSIER

IX^{ème} CONGRÈS à Val-Joly RAPPORT NATIONAL D'ACTIVITÉ 2019-2023



IX^{ÈME} CONGRÈS
VALJOLY 
DU 13 AU 15 JUN 2023



© DR / SNTU-CFDT



Eric HUGON

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'ils avaient 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 votée.

La pandémie mondiale de Covid 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.

Plusieurs de nos amendements ont été intégrés, 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 2021 23,62 % de l'avantage en nature | Cotisation salariale mensuelle 2022 23,62 % de l'avantage en nature | Gain pour le salarié mensuel |
|--------------|----------------------------|--|---|--|--|------------------------------|
| Conjoint | 42,20 € | 29,54 € | 6,02 € | 6,98 € | 1,42 € | 5,56 € |
| Enfant | 20,40 € | 14,28 € | 2,91 € | 3,38 € | 0,68 € | 2,70 € |
| Salarié | - | Suivant URSSAF | 0 | Suivant URSSAF | 0 | |
| Retraité | - | - | - | 5€ | 0 € | 5€ |

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.





⇒ SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS ET DISPOSITIF DE FIN DE CARRIÈRE

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 nuit :

- 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 financés 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 jour, et jusqu'à 14 trimestres pour les travailleurs de nuit.

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 CFDT, 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 prévue 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^e 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 avions 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 vaincus. La négociation d'octobre 2023 est l'occasion de remettre ce dossier sur la table. A suivre...

➤ NÉGOCIATIONS 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^{ème} 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 refusée 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 premier mai.

L'UTP n'a pas changé sa ligne, et a proposé des augmentations sur les premiers coefficients pour les faire passer 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 de 2 % auprès des entreprises, portant la valeur du point à 8,82 €, rétroactive au 1 janvier 2022.

Suite à une nouvelle augmentation du SMIC au 1er 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 passant 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 en ayant comme conséquence que la valeur du point conventionnelle n'augmente pas en rapport avec les premiers coefficients. De ce fait, forfaitiser les 5 premiers coefficients tasse la grille.

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. Elle 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. A 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 premier 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 postes 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 obtenues 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^{ème} 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 véhicules et des infrastructures, Service Informatique, 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'espoirs 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 de l'attractivité pour nos métiers.

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

L'UTP qui a déjà été obligée 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 CFDT, 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 : d'importants moyens sont donnés en faveur de l'apprentissage, afin d'augmenter le nombre d'apprentis.

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, et 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 Collective (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% de 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 conducteur 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, étudiants, 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 Qualification Professionnelle (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.

➔ REPRÉSENTATIVITÉ

En 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^{ème} place dans la branche.





| | 2017 | 2021 | Écarts |
|----------------|----------------|--------|---------------|
| 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-représenté | - | - |
| 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 alors 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, nous faisons maintenant aussi quelques réunions de la commission exécutive 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 importants.

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 Gérard Lourson au BN pour la région Sud Est.

Nicolas Blouin a remplacé Patrice Alessandri au BN pour la région Centre, puis a été 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 les passations de postes réalisés 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 créé 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'Entreprises ou sur les mouvements nationaux.

Je rappelle enfin 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.

Le Groupe VYV appelle à l'amélioration de la couverture prévoyance des actifs

15 milliards d'€ par an

C'est le coût de l'imprévoyance en France, estimé par l'Observatoire de l'imprévoyance du Groupe VYV, c'est-à-dire le montant des prestations de prévoyance non servies, par défaut ou insuffisance de couverture, aux personnes rencontrant des situations d'incapacité,

d'invalidité, de perte d'autonomie ou de décès. Ces insuffisances entraînent pour les personnes concernées et leurs proches des pertes de revenus, des surcoûts et des pertes de chance.

Les actifs : 8,5 milliards d'€



1,9 milliard d'€



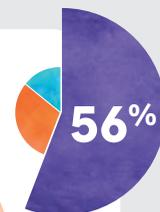
2,1 milliards d'€



1,2 milliard d'€



3,1 milliards d'€



Les enfants : 2,2 milliards d'€



Les seniors : 4,3 milliards d'€



652 millions d'€



3,1 milliards d'€



598 millions d'€



Pour en savoir plus



Pour plus d'information, contactez-nous :
relation.partenaire@groupe-vyv.fr