Cfdt:

TRANSPORTS URBAINS

#112

CPF
Compte Personnel de Formation
(Dossier central)

LE MAGAZINE DE LA CFDT TRANSPORTS URBAINS • 4ème TRIMESTRE • DÉCEMBRE 2024

1224-SNTU112FINAL.indd 1 24/01/2025 10:19:11

#112

QUOI NE NEUF DANS LE TRANSPORTS URBAINS...

ARRAS
HARCÉLEMENT | 3

RENNES
RPS | 4-5

ARLES
GRÈVE SUR LE RÉSEAU | 6

MORLAIX
UN DROIT DE RETRAIT LÉGITIME | 7

NATIONAL
COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) | 8-9

OUEST
PRIME DE SUJÉTION DE CAISSE | 10

AUXERRE
ELECTIONS PROFESSIONNELLES | 11

RENNES
ACTUALITÉS RENNAISE | 12-13

BAYONNE
TROIS DSP, TROIS OPÉRATEURS | 14-15

Cfdt:

Magazine trimestriel édité par
UFTUAD CFDT

Directeur de la publication : **Éric HUGON**
Rédacteur en chef : **Steve PROVENDIER**
Rédacteur Concepteur Graphiste : **Doniphane GILBART**

Ont collaboré à ce numéro : **Eric HUGON,, Anthony KOWALCZUK, EDOUARD PETIT, BOUKABOUS Rabah, Gabriel MAGNER, Steve PROVENDIER, Youssef CHAIBOUB, Jean-Emmanuel LE BONJOUR.**

Crédit photo couverture : **DR/CANVA/SNTU**

Crédits photo sauf mention spéciale : **CANVA**

Nº CPP 1105S05593 I Nº ISSN 1620-1914

Imprimé en France par l'Artésienne

IMPRIM'VERT®

PEFC
10-31-1243

ÉDITO

Éric Hugon

Alors que nous accueillons cette nouvelle année 2025, nous sommes à un moment charnière où défis et opportunités s'entrelacent dans un contexte politique aussi complexe qu'incertain. Ce début d'année s'ouvre sur un paysage mondial et national marqué par des mutations profondes, exigeant de chacun, responsables politiques et institutions, une lucidité et une volonté renouvelées d'agir ensemble.

Quatre lois sont actuellement en attente de transposition, portant notamment sur l'élargissement de la retraite progressive à 60 ans, les reclassements, la limitation à trois mandats successifs au sein du Comité Social et Économique (CSE), ainsi que la pérennisation de l'utilisation des caméras-piétons.

Ces transpositions, bien que cruciales, n'ont pu être adoptées en raison des turbulences politiques de l'année 2024.

2025, dans la branche, sera l'année de la finalisation des négociations sur la nouvelle grille de classifications qui devra amener des améliorations sur la reconnaissance des métiers et sur les salaires afin d'améliorer l'attractivité de nos métiers.

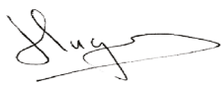
Dès le début de l'année, il est prévu de négocier sur les salaires minima conventionnels et sur un nouvel accord sur la formation professionnelle, y compris le reclassement des salariés inaptes.

Les revendications du SNTU sur ces trois thèmes seront de nouveau portées : augmentation des salaires, mise en place d'un 13ème mois conventionnel, amélioration de la grille d'ancienneté, portabilité de cette ancienneté lors de changements d'entreprise, mise en place d'un déroulement de carrière pour tous.

Nous aurons une année 2025 chargée en négociations, mais le SNTU demande aussi d'ouvrir la négociation de branche sur les fins de carrière afin d'améliorer l'accord existant, une négociation qui était dans l'air du temps en 2023 pendant la grève des retraites.

Les membres du bureau national se joignent à moi pour vous souhaiter une bonne année 2025, à vous ainsi qu'à vos proches.

Santé et bonheur.



1224-SNTU112FIN.indd 2 24/01/2025 10:19:13

ARRAS

Harcèlement !

Nos militants pris pour cible

ANTHONY KOWALCZUK

Depuis bon nombre d'années, notre Déléguée Syndicale subit des pressions régulières, que ce soit de certains maîtrises, comme le Responsable Ordonnancement, des élus de l'une des parties adverses où même directement du Directeur de l'entreprise, toujours muets lors des injures proférées en réunion envers nos élus. **D'ailleurs, comment expliquer qu'un Délégué Syndical du premier collège puisse se retrouver promu au poste de responsable des plannings ?** Je pense que nous avons tous notre idée sur le sujet…

Ces pressions et menaces en tout genre ont perduré dans le temps jusqu'au jour où, ce fut l'injure de trop, qui a conduit notre Déléguée Syndicale a déposé une plainte pour harcèlement avec tout le soutien que le SNTU était en capacité de lui apporter.

Voyant le volume de documents attestant les pressions et le harcèlement divers et variés subis par notre Déléguée, de surcroît et pour rappel, en présence du Directeur de l'entreprise, l'affaire devait être portée rapidement devant les instances compétentes et c'est ce qui a été fait.

Depuis ce jour, les faits de harcèlements se sont accentués. Notre Déléguée Syndicale s'est retrouvée à deux reprises en entretien disciplinaire pour des faits complètement farfelus et à écoper d'un blâme et d'un jour de mise à pied pour des faits différents mais que l'employeur estime similaires.

Trouvez l'erreur… Puisque ça chauffe de trop avec notre Déléguée Syndicale, c'est au tour de notre élu suppléant au C.S.E de se retrouver à la barre suite à une altercation avec un client et pour lequel, une procédure de licenciement est lancée ; procédure mise en place suite à une réclamation de l'usager en question pour laquelle l'employeur s'est empressé de consulter la vidéoprotection sans qu'il y ait la moindre plainte déposée et ce avec l'unique but d'essayer de faire taire nos élus par les moyens disciplinaires.

Au delà de ces attaques constantes, les salariés ont peur et pour bon nombre ils n'osent pas témoigner de leur mal-être suite à de nombreuses représailles vécues sur les modifications intempestives de leur planning gâchant parfois même leur départ en congés.

Derrière ces représailles, le Délégué Syndical CGT qui n'est ni plus ni moins que le Responsable Ordonnancement de l'entreprise, qui bafoue toute les règles en allant jusqu'à modifier des départs en congés à la veille de ceux-ci, impliquant la réquisition des salariés. Celui ou celle qui ose faire une attestation pour dénoncer ce qu'il vit dans le cadre de sa vie professionnelle, se voit pris en catimini dans une salle et finit par signer une rupture conventionnelle ; que peut-il bien se dire dans cette salle à ce moment là ? Nous ne le savons pas encore mais quelqu'un finira par tout dénoncer. Espérons que cette dénonciation se fasse devant les bonnes instances.

Un préavis de grève a été déposé le 28 novembre, sans nul doute que seuls les plus courageux seront devant la grille pour dénoncer le management par la terreur et l'ambiance délétère qui règne dans cette entreprise.

L'affaire est loin d'être terminée et nous ferons tout ce que nous estimerons nécessaire afin de protéger tous les salariés de cette entreprise.

1224-SNTU112FIN.indd 3 24/01/2025 10:19:13

RENNES

Management et RPS

chez Keolis a-t'on bien pris conscience du sujet ?...

EDOUARD PETIT

Le management est un ensemble de techniques qui permettent de gérer, organiser, diriger, contrôler et planifier les différentes activités de l'entreprise.

Dans cette définition, certains mots peuvent prendre plus d'importance que d'autres. Je pense notamment aux verbes « diriger et contrôler ».

Existe-t-il une bonne méthode de management sans de bons managers ?

Le groupe Keolis comme beaucoup d'autres, à développé depuis quelques années son propre management, au sein du groupe mais également pour ses filiales et ses différents réseaux. A en voir la méthode, tout laisse à penser que cela s'apparente plus à un management participatif. Mais quand on y regarde de plus près, il ne reste que le nom de la méthode de management. Nous pouvons vite nous apercevoir qu'il s'agit d'un management déguisé.

Au travers de beaux discours, de bons conseils, de soi-disantes méthodes basées sur l'écoute et la bienveillance se cache un management directif, pyramidale. Effectivement la mise en place de groupes de travail, de réunions de concertation, d'entretiens divers et variés figurent bien au programme.

Là où se trouve le problème, c'est que tout est fait par avance. Seuls des points sans trop d'importance sont laissés au choix des salariés, ce qui donne l'impression d'avoir été écouté et d'avoir pu participer à la mise en place du nouveau projet ou autre. Il est faux de croire que tout le monde a son mot à dire, peut exprimer sa façon de voir les choses, comment il souhaiterait s'organiser, planifier son travail, etc...

La finalité est tout autre. La Direction impose ses choix et ses méthodes organisationnelles et structurelles. Le salarié a bien été entendu mais non écouté et peu de ses choix ou idées sont retenus. C'est là que la subtilité du management « Keolis » prend toute sa mesure. L'écoute et la bienveillance (si l'on peut employer ce mot) font bien partie du programme, mais cela en reste là.

Au-delà de la méthode de management, se trouve le manager. Si nous pensons qu'il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises méthodes de management, il y a toujours la possibilité d'avoir un bon manager de proximité, ce qui à mon sens est essentiel, bien plus que les méthodes qui peuvent être employées. Mais nous nous rendons vite compte que les managers de proximité sont parasités de tâches annexes (économies oblige, restructurations successives...) et n'ont plus le temps d'exercer leur vrai rôle, celui de véritable charnière entre les salariés sur le terrain et la Direction bureaucratisée.

De plus le champ d'action du manager de proximité sur le choix de son « management », les moyens et le temps qui devrait lui être imparti reste presque anecdotique.

La déconnexion est faite. Avec de plus en plus de cadres et de maîtrises qui sortent des écoles sans vraiment avoir de connaissances de ce qui se passe sur le terrain. Peut-être de bons gestionnaires, performants sur la technicité, mais quand on sait qu'un bon manager est d'abord une personne de terrain, doté d'un sens de l'écoute, bienveillante, communicative avec un état d'esprit collectif. Ces qualités on ne les développe pas en école, elles font partie de soi ou pas.

1224-SNTU112FIN.indd 4 24/01/2025 10:19:14

C'est bien dans ce contexte de déni des dirigeants, soif de pouvoir et de contrôle, soucieux seulement du contexte économique et financier que l'on voit apparaître de plus en plus d'alerte sur les risques psycho-sociaux.
Le résultat d'un monde qui change ou le travail n'a plus la même importance ou la même priorité, des salariés qui ont besoin de trouver un sens à leur travail, un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Des entreprises qui ont du mal à s'adapter à ces changements, et qui n'anticipent pas ses mutations, aggraver d'un manque cruel d'une vraie politique sociale.

Sans réelle volonté de la part des entreprises de remettre l'humain au cœur des débats, de valoriser le travail et de le rendre attractif, la tâche paraît difficile. C'est ainsi que depuis plusieurs années est apparu un nouveau risque, le RPS(Risque Psycho Sociologique). Intégré dans le DU (Document Unique) l'entreprise est censée mettre en place certaines mesures visant à diminuer, voir même à supprimer ce risque.

Souvenons-nous de la vague de suicides chez Renault, La Poste ou encore France Télécom dans le début des années 2000.

Restructuration des entreprises, nouvelles techniques de management, performance économique, etc... Les dirigeants font leur choix, prennent leurs décisions sans se soucier de ce que le salarié subit quotidiennement, et s'il ose se positionner contre ces changements, il est poussé vers la sortie. Une bonne manière de remercier ces salariés...

Alors le Risque Psycho Sociologique, c'est quoi?

Pression, stress, surcharge de travail, réflexion de mauvais goûts, organisation défectueuse, manque de moyen, perspective d'évolution minime, manque de confiance envers les salariés, manque d'autonomie, de responsabilité, changement des méthodes de travail, mauvaise communication, individualité, etc... Autant de risques pour la santé mentale et physique des salariés.

Le Risque Psycho Sociologique est difficile à percevoir, il est sournois, et invisible. L'accumulation des aléas professionnels pouvant être augmentés de ceux de la vie courante en font un « millefeuille » de problèmes non résolus. Le cerveau sature et explose. Cela peut se traduire par une simple irritabilité, mauvaise humeur ou manque d'envie, de concentration, fatigue, etc... la liste est longue, jusqu'à l'arrêt de travail pour un état dépressif, le « Burn Out » et malheureusement le suicide.

A-t-on bien pris conscience de ce phénomène dans les entreprises ? Non pas vraiment, je pense. Le progrès est plus notable dans la prise en charge et la thérapeutique, c'est-à-dire « post factuel », que par anticipation, la mise en place de moyens, ou de techniques de management plus humaines. Là encore peut-être une histoire de coût ? Même si les arrêts de travail en sont un pour les entreprises (mais évidemment plus pour la société), peut-être est -il moindre que la mise en place de mesures plus concrètes et efficaces par l'entreprise...

Bel exemple de ce qui vient d'être cité, Keolis Rennes. Restructuration de services, changement de process, de fonctionnement, de politique économique, manque de personnel, absence de communication, management de proximité à l'agonie ... Il n'en faut pas plus pour voir l'anatomie de l'entreprise se modifier. Des démissions suspectes, des arrêts maladies dus aux conditions de travail dégradées, des salariés qui prennent des congés sabbatiques pour se réorienter et surtout 3 alertes RPS en moins d'un an, dans 3 services différents !

Dans ce contexte, difficile de croire que l'entreprise a bien pris conscience de ce qui est vraiment le Risque Psychosociologique et quelle est vraiment la volonté de mettre en place des mesures efficaces et pérennes !

1224-SNTU112FIN.indd 5 24/01/2025 10:19:14

ARLES

Grève
Sur le réseau

BOUKABOUS RABAH

La grève des salariés chez Transdev Arles a été motivée par plusieurs raisons:

L'échec d'un dialogue constructif avec les représentants du personnel, car cela fait plusieurs mois que les discussions n'aboutissent à rien, laissant les salariés dans l'incertitude sur des sujets tels que la sous-traitance de services scolaires, les conditions de travail, les roulements.

Courant de l'été 2024, la direction a décidé de sous-traiter une partie des services scolaires à Transdev Vaucluse de manière unilatérale et sans en discuter au préalable avec les représentants du personnel, prétextant un absentéisme anormal à plus de 30% et non adapté à la CCNTU.

Néanmoins, les employés estiment que cette situation est principalement causée par la détérioration des conditions de travail, un problème que la section signale depuis plusieurs années. Eléments qui étaient jusque-là balayés d'un revers de la main par la direction.

Dès le commencement du nouveau réseau au 1er septembre 2024, des modifications ont été apportées aux lignes, avec une optimisation excessive.

Dans les lignes urbaines comme dans les services hors agglomération, les pauses sont quasi inexistantes.

En outre, la direction a décroché le marché sans avoir les équipements nécessaires pour satisfaire les besoins grandissants de la ville d'Arles et de son agglomération.

Les arrêts de bus se multiplient, les usagers plus nombreux mais les moyens mis en œuvre restent insuffisants, ce qui oblige les salariés à travailler dans des conditions de plus en plus difficiles.

Pour assurer des conditions de travail optimales, les salariés souhaitent revoir l'organisation du travail, les roulements, les temps de parcours et de battement, en prenant en compte les changements environnementaux (plus d'immeubles, d'arrêts, et de ralentisseurs...Juste travailler dans de bonnes conditions.

Une journée de grève qui a permis d'ouvrir enfin un dialogue avec la direction, qui s'est engagée à mettre en place certaines mesures pour répondre aux attentes des salariés :

- Mise en place d'une étude sur les temps de parcours, temps de pause.
- Pas de nouveau projet de sous-traitance de service pour 2025.
- Prise en compte du critère d'ancienneté pour la réaffectation des agents.
- Le projet de sortie d'un salarié de son roulement après 90 jours d'arrêt maladie a été retiré.

La section syndicale reste attentive sur l'application des mesures et n'exclut pas de nouvelles actions...

CREDIT PHOTO : SNTU CFDT

1224-SNTU112FIN.indd 6 24/01/2025 10:19:14

MORLAIX

Un droit de Retrait
Légitime

GABRIEL MAGNER

Les yeux qui piquent, des difficultés respiratoires…

Voici les quelques symptômes ressentis par les salariées de l'agence commerciale de Keolis Morlaix. Le local en question, contigu d'une habitation inhabitée depuis des années, soufre des mêmes symptômes : l'humidité engendre des champignons, salpêtres et autres dangers pour la santé des salariés.

Géralda Toscano, déléguée syndicale de la section et agent concernée, a alors exercé son droit de retrait et inscrit dans le registre des dangers graves et imminents la problématique.

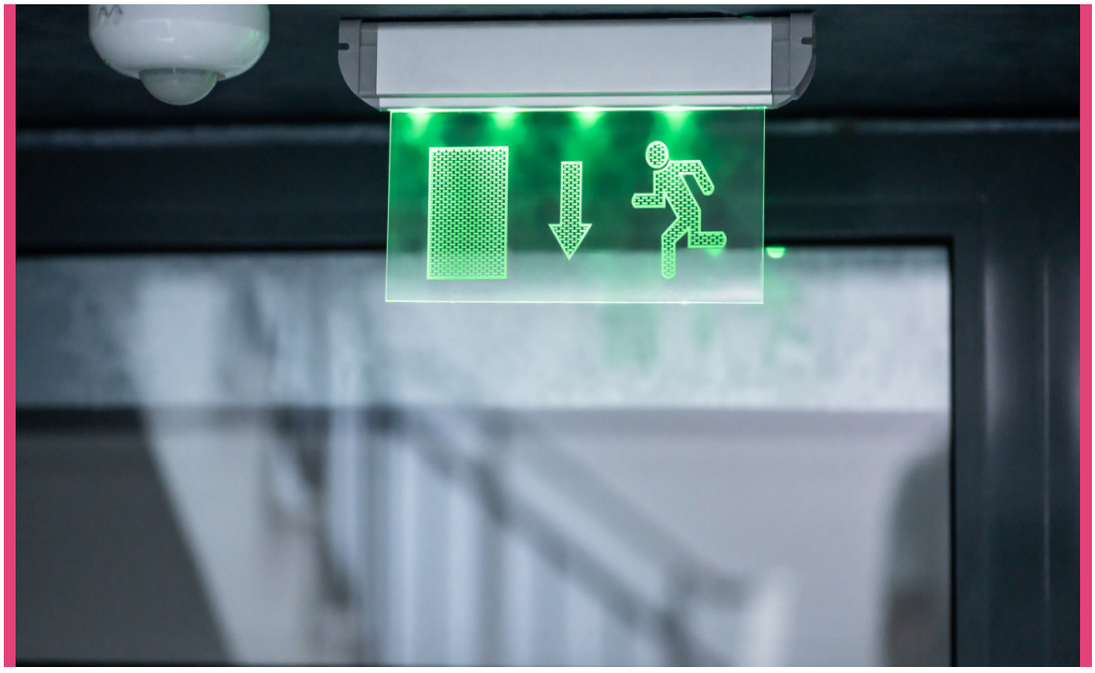
Fermeture de l'agence. Transfert des 2 salariés de l'agence commerciale dans d'autres locaux.

Notre Déléguée syndicale a alors alerté l'inspection du travail et la médecine du travail qui se sont déplacées sur site en présence d'un représentant de Morlaix Communauté et constaté l'insalubrité manifeste de l'agence avec un taux d'humidité supérieur à 80% !

Pour ces 3 entités, il n'était alors pas question de maintenir les agents dans un environnement aussi hostile pour leur santé.

Ordre est donnée de fermée l'agence tant que des travaux de VMC et de déshumidification ne seraient pas terminés…il en va de la santé des salariés !

C'est à ce jour chose faite….



1224-SNTU112FIN.indd 7 24/01/2025 10:19:15

NATIONAL

CPF - Compte Personnel de Formation
Un droit à défendre et à utiliser pour sa Carrière

STEVE PROVENDIER

Le Compte Personnel de Formation (CPF) est un dispositif central pour les travailleurs, qu'ils soient salariés, indépendants, ou même demandeurs d'emploi. Créé pour faciliter l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle, ce compte offre une véritable opportunité de développement et d'évolution. Pourtant, force est de constater que beaucoup ne l'utilisent pas pleinement, souvent par manque d'information ou en raison de démarches complexes. Cet article se propose de faire le point sur le CPF : son utilité, les freins à son utilisation et l'importance de s'en saisir.

Le CPF : Un outil de progression et de sécurité professionnelle

Le CPF a été mis en place pour encourager l'employabilité et la montée en compétence des travailleurs, dans un monde où les exigences professionnelles évoluent rapidement. Chaque année, le compte CPF est crédité de droits en euros, calculés en fonction du temps de travail, jusqu'à un plafond de 5 000 euros. Ce montant peut être utilisé pour financer une grande variété de formations, allant des compétences informatiques et linguistiques aux certifications et qualifications professionnelles.

Pour un salarié, le CPF offre un moyen d'acquérir de nouvelles compétences pour satisfaire les volontés individuelles, ou d'un changement de carrière. Pour les demandeurs d'emploi, il permet de renforcer son dossier face aux recruteurs en obtenant des certifications valorisantes. Le CPF est donc, avant tout, un levier d'autonomie pour les travailleurs qui souhaitent sécuriser leur parcours professionnel ou évoluer vers de nouvelles compétences.

Les freins à l'utilisation du CPF

Malgré ses avantages, le CPF reste largement sous-utilisé.

Plusieurs raisons peuvent expliquer ce phénomène :

1. Manque d'information: De nombreux salariés ignorent comment accéder à leur CPF, quels droits ils ont accumulés, et surtout quelles formations peuvent être financées. L'interface numérique pour accéder à son compte n'est pas toujours intuitive, et l'information sur les possibilités de formation est parfois insuffisante.

2. Complexité des démarches: Entre la recherche d'une formation adaptée, la vérification de son éligibilité et la validation du financement, le processus peut décourager. Beaucoup se sentent perdus dans la complexité administrative du CPF, et renoncent face aux démarches.

3. Absence de soutien de l'employeur: Bien que l'employeur n'ait pas d'intérêt de refuser les demandes de congé de formation, peu d'entreprises mettent en place un accompagnement pour encourager leurs salariés à utiliser leur CPF.

4. Arnaques et démarchages abusifs: Enfin, le CPF est souvent la cible d'escroqueries, avec des organismes peu scrupuleux qui démarchent les salariés pour leur vendre des formations inutiles ou inadaptées. Cela a contribué à une certaine méfiance vis-à-vis du dispositif.

1224-SNTU112FIN.indd 8 24/01/2025 10:19:15

Depuis le 1er mai 2024
le législateur a mis en place
un reste à charge de 100€
pour chaque formation dispensée.

L'importance d'utiliser son CPF

Le CPF est un droit personnel et mobilisable à tout moment ; ne pas l'utiliser revient à perdre DOUBLEMENT !
µ D'abord une opportunité de se développer professionnellement.
Il est essentiel que chaque travailleur puisse adapter ses compétences à son besoin et de sa volonté.
µ Ensuite, l'abondement est plafonné à 5000€, depuis sa mise en place en 2015, en fait, ce compte est alimenté de 500€ ou 800€ par an selon si le salarié est titulaire d'un diplôme ou pas à la création de celui-ci

Conclusion : Saisir l'opportunité du CPF pour se former et progresser

Le CPF représente est un droit majeur pour les travailleurs, et une avancée dans la sécurisation des parcours professionnels. Pourtant, ce dispositif reste sous-utilisé

Le SNTU CFDT encourage l'utilisation du CPF, et informe ses adhérents sur leurs droits

Le CPF est un acquis social important, qu'il appartient à chacun de défendre et d'utiliser pour s'assurer un avenir professionnel serein et épanouissant.

Pour le SNTU, l'enjeu est donc double : il s'agit d'informer et de sensibiliser les adhérents à leurs droits tout en défendant le CPF comme un acquis social qu'il faut préserver face aux risques de dévalorisation ou de réduction budgétaire. Chaque salarié doit pouvoir accéder facilement à son compte et bénéficier de formations de qualité, en lien avec ses aspirations et ses besoins professionnels.

Le risque de perdre un droit pour les salariés :

Dernièrement lors d'une CPPNI ; (Commission Paritaire Permanente Négociation Interprétation)

Les représentants du SNTU ont pressenti un fort intérêt de l'UTPF (Chambre Patronale) pour le CPF, voire une ambition de pouvoir faire dispenser de la formation interne aux entreprises par le CPF.

Si cela venait à se présenter, certains employeurs se disaient prêt à payer le reste à charge.

MERCI PATRON !

1224-SNTU112FIN.indd 9 24/01/2025 10:19:16

CREDIT PHOTO : S

OUEST

Prime
de sujétion de caisses

GABRIEL MAGNER

NANTES PUIS CAEN !

La procédure de prime de sujétion de caisse se poursuit dans les réseaux qui ont engagé le sujet. Pour rappel il s'agit de conserver les titres de transport de l'Autorité Organisatrice et l'argent collecté par les conducteurs qui n'auraient pas à disposition dans leur réseau de casiers sécurisés.

Les conducteurs ont donc la responsabilité de garder des titres de transport auprès d'eux, autant pendant leurs journées de travail que pendant les congés.

Après les sections de Sète, Cannes, Rennes, Nîmes, c'est au tour de la section de Nantes de gagner la procédure prud'homale. Ainsi, ce sont 7 adhérents SNTU-CFDT, accompagnés par le Syndicat et par l'avocat mandaté au niveau national, qui grâce à une prise en charge totale des frais juridiques ont fait plier la Semitan.

La prime, estimée à 50€ par mois, a été reversée à ces militants sur les 3 dernières années soit 1800€ !!!

Et cela donne des idées à d'autres puisque c'est au tour du réseau de Caen de s'engager dans la démarche. Nul doute que la procédure trouve un même écho favorable et que la section vante les mérites du SNTU-CFDT dans le respect des règles, des lois.

C'est aussi ça la force de notre syndicat national et c'est aussi ce qui justifie de payer tous les mois une cotisation syndicale.

1224-SNTU112FIN.indd 10 24/01/2025 10:19:17

AUXERRE

Elections professionnelles

Victoire éclatante pour la CFDT

YOUSSEF CHAIBOUB

Les 19 et 20 novembre derniers, les salariés de notre entreprise étaient appelés aux urnes pour élire leurs représentants au sein du CSE. Avec un taux de participation exceptionnel de 88 %, ces élections témoignent de l'engagement des salariés envers la démocratie sociale et de leur volonté de participer activement à la vie de leur entreprise.

La CFDT a remporté une victoire écrasante avec 95 % des voix, confirmant ainsi la confiance renouvelée des salariés envers leurs délégués et l'équipe CFDT. Ce résultat est bien plus qu'un score : c'est la reconnaissance du travail accompli ces dernières années par la SNTU-CFDT pour défendre les droits des salariés, améliorer leurs conditions de travail, et porter leurs voix dans les instances décisionnelles.

Un ancrage fort dans l'Auxerrois

Ces résultats renforcent l'ancrage du SNTU-CFDT sur le territoire de l'Auxerrois. Grâce à une équipe de délégués investis et à l'écoute, nous avons su répondre aux attentes des salariés, tout en construisant un dialogue social respectueux et efficace. Cette victoire nous pousse à continuer sur cette voie : être proches de vous, pour vous représenter avec sérieux et détermination.

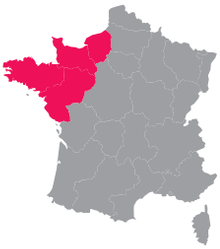
Un grand merci à vous !

Nous adressons nos plus sincères remerciements à tous les salariés qui ont participé à ce scrutin et qui ont, par leurs votes, renouvelé leur confiance envers l'équipe CFDT. Cette confiance est un honneur, mais aussi une responsabilité. Soyez assurés que nous poursuivrons notre engagement avec la même énergie et la même conviction pour les années à venir.

Merci également à l'ensemble de l'équipe du CSE, dont le dévouement au quotidien contribue à faire de notre entreprise un lieu où le dialogue social est au service de tous.

Ensemble, poursuivons le travail entamé pour défendre vos droits et construire un avenir collectif à la hauteur de vos attentes. La CFDT reste, comme toujours, à vos côtés.

1224-SNTU112FIN.indd 11 24/01/2025 10:19:18



RENNES

Actualités
du réseau STAR

EDOUARD PETIT

TOUJOURS DE L'iNSÉCURITÉ...

Depuis quelques années les faits de délinquance sont en forte augmentation sur Rennes et son agglomération. Vols, agressions, coups et blessures et depuis 2024 des fusillades et règlement de compte sur fond de narcotrafic.

Si cela devient malheureusement des faits courants et non pas que pour Rennes, il convient de se poser la question du maintien du service public notamment des transports en commun. Les quartiers les plus touchés sont desservis par plusieurs lignes de bus ainsi que les lignes A et B du métro.

A chaque fois qu'un fait se produit, des déviations ponctuelles sont mises en place et quelques heures après le service reprend comme si rien ne c'était passé ! Si effectivement la sécurité du territoire est un pouvoir régalien, l'entreprise a elle aussi la responsabilité, de la sécurité ainsi que de la santé mentale et physique de ces salariés.

Le risque encouru est important, les armes utilisées lors des fusillades sont des armes de guerre avec des conséquences souvent dramatiques. A Rennes, une réunion en urgence de la CSSCT était organisée fin octobre alors que trois fusillades avaient eu lieu le week-end précédent. Une demande de mise en place de déviations sur du moyen terme des quartiers touchés n'a pas été acceptée par la Direction. Maigre consolation, seule une seule ligne fut déviée pendant 15 jours, et que dans un seul sens, l'autre était déjà dévié à cause de travaux. Doit 'on attendre qu'un drame se produise pour que des mesures soient prises ?

En attendant les conducteurs et conductrices du réseau rennais ont une certaine appréhension quant à pouvoir exercer leur métier en toute sécurité.

1224-SNTU112FIN.indd 12 24/01/2025 10:19:18

NOUVELLE DSP 2026/2032

Elle arrive à grand pas ! Depuis la parution du cahier des charges, nous sommes sûr d'une chose : l'Autorité Organisatrice (Rennes Métropole) a demandé le changement d'entité de la future entreprise qui aura la gestion des transports en commun. Cela entraîne de fait une dénonciation des accords d'entreprise existants. Keolis profiterait de ce changement d'entité imposé dans le cahier des charges de la nouvelle DSP ainsi que de la nouvelle offre avec l'arrivée du Tram Bus pour faire du « ménage » dans les accords d'entreprise. La reprise de ces derniers dans leur état actuel n'est donc pas envisagée.

Que les accords soient dénoncés est un fait, mais notre inquiétude se porte sur le contenu des nouveaux accords ! Un accord de méthode doit être mis en place en début d'année 2025 afin de fixer la base de travail des nouveaux accords. Même si pour l'heure nous n'avons toujours pas connaissance du futur repreneur, les dés sont peut-être déjà jetés puisqu'une forte rumeur circule sur le nom de ce dernier… Mais CHUTTTT…vail des nouveaux accords. Même si pour l'heure nous n'avons toujours pas connaissance du futur repreneur, les dés sont peut-être déjà jetés puisqu'une forte rumeur circule sur le nom de ce dernier… Mais CHUTTTT…

L'avenir social du réseau des transports en communs rennais va tourner une page de son histoire, à souhaiter que la nouvelle soit à la hauteur des attentes des salariés… et collectivement en coordination.

1224-SNTU112FIN.indd 13 24/01/2025 10:19:18

BAYONNE

3 délégations de services publics

3 Opérateurs différents...

JEAN-EMMANUEL LE BONJOUR

Après TRANSDEV, puis KEOLIS

Voici le nouvel élu du SMPBA (Syndicat des Mobilités Pays Basque Adour) pour exploiter le réseau TXIK-TXAK littoral :
RATP DEV depuis le 1er Septembre 2024.

Le cahier des charges élaboré par le cabinet conseil S2LOW prévoit une véritable évolution du réseau avec des exigences pour le rendre plus attractif et atteindre les objectifs de part modale en proposant une offre permanente toute la journée sur la majorité des lignes mais aussi en favorisant les déplacements domicile/travail.

Le volume de kilomètres pris en charge est important et rend compte du niveau de service apporté avec une organisation claire en termes de moyens humains et matériels...

Voilà ce qui a été présenté lors du Conseil Communautaire pour la nouvelle entité TXIK-TXAK littoral (urbain) Le contrat a été conclu pour 8 ans et 4 mois (du 1er Septembre 2024 jusqu'au 31 Décembre 2032) pour un contrat de 73 Millions d'euros avec un montant annuel global de contribution du SMPBA de 45 M€.

L'objectif de validation annoncé par le délégataire est de +33% sur la durée du contrat (12 millions d'euros en 2025 pour 16 millions en 2032). Une fréquence ramenée à 10 mns pour le BHNS. Une permanence de l'offre pour simplifier l'usage au quotidien et une amplitude horaire améliorée.

Une continuité des navettes électriques gratuites. Une évolution significative des lignes structurantes (T1 et T2) et complémentaires. Une électrification à 100% du parc roulant à l'horizon 2030 .

1224-SNTU112FIN.indd 14 24/01/2025 10:19:19

Mais surtout une réunification du littoral Nord et Sud ce qui engendre un réseau urbain du sud des Landes jusqu'à la frontière Franco-Espagnole(60 kms) ce qui va contribuer à la création d'une nouvelle entité et un passage du nombre de salariés de 350 à plus de 500 début 2025. Cette réunification des 2 réseaux urbains Nord et Sud a engendré une chute puis la création d'une nouvelle entité (TXIK-TXAK littoral)avec comme conséquence l'annulation des élections professionnelles passées et l'obligation d'en provoquer de nouvelles , une absence d'OS, de représentants du personnel et de CSE pendant 3 mois et surtout la chute de tous les accords d'entreprise avec la nécessité, après les nouvelles élections, de TOUS les renégocier des plus petits jusqu'aux plus important en sachant que tout accord est important.

Pour l'instant le dialogue avec les représentants de RATP DEV sont constructifs et les uns comme les autres semblent vouloir aller de l' avant (cela change des années passées avec KEOLIS ou les discutions étaient précédées d' alarmes sociales avec des conflits durs (fêtes de Bayonne par exemple sur 2 années consécutives). Cette réunion des 2 entités (Nord et Sud) se traduit par une augmentation significative du nombre de salariés dans tous les services (exploitation, marketing, IV, maintenance, CRC, etc...) donc du nombre d'élus CSE et des prestations.

C'est un défi immense pour les futurs élus mais aussi et surtout de tous les salariés du premier comme du deuxième collège.

Les élus SNTU-CFDT seront très attentifs et actifs pour défendre les évolutions, positives bien sur, sur la QVT, les différents cycles de travail, les temps de parcours, les temps de repos, les congés acquis pendant toutes ces années de discutions mais aussi de lutte importantes pour les obtenir et il est inconcevable de les voir disparaitre sous prétexte de changement d'entité. Nos élus seront très à l'écoute aux sujétions des adhérents et de tous les salariés pour garantir les acquis sociaux et l'évolution de ceux-ci.
Cette évolution ne doit pas se faire au détriment de la qualité de vie des salariés et la section SNTU-CFDT, à travers ses élus et ses représentants, présente dans l'entreprise depuis plus de vingt ans, y veillera sans discontinuité.

Un nouveau challenge s'offre à nous tous et toutes et c'est à nous de répondre présent à celui-ci.

1224-SNTU112FIN.indd 15 24/01/2025 10:19:19

syndex
L'EXPERTISE ENGAGÉE

AVEC SYNDEX, ADOPTEZ LES BONS RÉFLEXES

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

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

Vos contacts **transport**

CHRISTOPHE HAMBURA : c.hambura@syndex.fr / 07.64.53.84.79
DAMIEN RÉGNIER : d.regnier@syndex.fr / 06.60.11.80.05
DAVID HALVES : d.halves@syndex.fr / 06.99.60.32.77

Syndex Service Communication Documentation - Crédit photo : Julien Baillargeon - Décembre 2023

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

www.syndex.fr //