Cfdt:

TRANSPORTS URBAINS

#109

DOSSIER

APPEL D'OFFRES à NÎMES

(PAGES CENTRALES)

LE MAGAZINE DE LA CFDT TRANSPORTS URBAINS • 1er TRIMESTRE • MARS 2024

#109

NATIONAL
DECLARATION LIMINAIRE AU COMITE DE GROUPE SNCF I 3

ORLEANS
ELECTIONS PROFESSIONNELLES I 4

SAINT ETIENNE
ACTES INTOLERABLES PAR L'ENTREPRISE I 6

NATIONAL
NEGOCIATIONS SUR LES MINIMAS CONVENTIONNELS ! I 7

NÏMES
APPEL D'OFFRES I 8

NATIONAL
JEUX OLYMPIQUES - DEFIS ET SOLUTIONS I 11

NANTES
QUE PERDURE L'EXCEPTION I 12

SÈTE
SUJETION DE CAISSES I 14

NATIONAL
PARTIR A LA RETRAITE I 15

Cfdt:

Magazine trimestriel édité par
UFTUAD CFDT

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

Ont collaboré à ce numéro : **Anthony Kowalczuk, Nicolas Provini, Samir Rachdi, Hicham Tamsna, Gabriel Magnier, Jean Emmanuel Le Bonjour, Guy Vermeesch, Pierre Plouzennec.**

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

Crédits photo sauf mention spéciale : **CANVA**

Nº CPP 1105S05593 I Nº ISSN 1620-1914

Imprimé en France par l'Artésienne

IMPRIM'VERT®

PEFC

ÉDITO

UN MAUVAIS TEMPS SUR LES NÉGOCIATIONS !

Éric Hugon

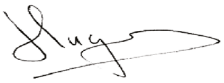
Les négociations qu'elles soient dans notre branche professionnelle ou au niveau interprofessionnel sont des échecs à cause du patronat !

La NAO de branche dans les Transports Urbains de Voyageurs de février 2024 s'est conclue par une proposition minimaliste (Cf. page 7), nous ne pouvons pas nous satisfaire de cette réponse de l'UTP.
Nous avons d'ores et déjà demandé au Ministère du travail d'imposer à l'UTP une nouvelle réunion.

Au niveau Interprofessionnel et suite à la réforme des retraites, syndicats patronaux et de salariés se retrouvaient comme prévu pour négocier un accord sur le pacte de vie au travail qui devait être prometteur pour compenser les effets de la réforme des retraites de 2023.

Le MEDEF et la CGPME ont joué la montre pour finalement ne rien vouloir négocier et cette négociation est un échec retentissant par rapport aux belles promesses de l'automne dernier.
Heureusement l'U2P est restée dans la négociation avec les confédérations syndicales et ont pu aboutir à un accord sur 2 thèmes, le CETU (Compte Epargne Temps Universel) et sur les reconversions, thèmes importants pour la CFDT.
Néanmoins, il faudra attendre la transposition de ces accords dans la loi, pour qu'ils soient applicables à partir de janvier 2025.

La balle est donc dans le camp du gouvernement et des parlementaires pour que ces accords soient retranscrits fidèlement, ce qui permettra d'apporter des droits nouveaux aux salariés.



NATIONAL

DÉCLARATION LIMINAIRE

au Comité de Groupe SNCF pour les filiales Kéolis.

Lecture faite au président Farandou.

Anthony Kowalczuk et Steve Provendier

Nous ne pouvons que déplorer le manque de considération faite aux agents de Keolis qui sont sur les différents territoires accueillant des épreuves des Jeux Olympiques.

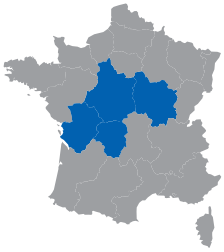
En effet, certaines filiales privent les salariés de leurs droits à congés sur la période des JO, remettant ainsi en question l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Nous tenons à vous rappeler que dans la branche professionnelle des transports urbains, les salariés sont parfois amenés à travailler trois week-ends sur quatre mettant ainsi, plus que dans la moyenne nationale, en péril l'équilibre familial ; la preuve en est des résultats des différentes études faites sur le nombre de divorce dans la branche. Le résultat de cette politique sociale médiocre ne peut être que néfaste que ce soit pour les salariés ou les filiales.

Aussi, comment peut-on rendre attractif un métier comme celui de Conducteur Receveur, quand tous les acteurs de la branche des transports urbains sont conscients de la pénurie à laquelle nous faisons face, et que les négociations salariales annuelles se clôturent par une pseudo revalorisation salariale bien en deçà de l'inflation annuelle constatée.

Encore une fois, quelle peut être la volonté du groupe Keolis, à court et long terme, en appliquant une telle politique sociale? Ces décisions ne peuvent que nous laisser entrevoir la volonté d'une politique salariale au rabais, indigne des salariés et des différentes professions des transports urbains, qui elle aussi ne pourra que se solder par des effets néfastes sur l'attractivité des métiers et continuera d'accroître le manque de personnel dans la branche.

Pour un groupe qui prône la Responsabilité Sociétale et Environnementale, et qui souhaite, selon les dires de sa Présidente du Directoire, que Keolis soit un exemple en matière de dialogue social et de bien-être au travail, il est des plus inconvenant, et même décevant de s'apercevoir que ce ne sont que des mots en contradiction totale avec les actes que l'on observe au sein des différentes filiales.

Le paraître et le «politiquement correct» aux yeux des différents clients, qui sont les Autorités Organisatrices de la Mobilité, sont décidément la plus grande des préoccupation du groupe Keolis à l'instar de leurs salariés qui ne sont que des exécutants, rémunérés au minimum quand on sait, que les 5 premiers coefficients de la branche sont forfaitisés, car en dessous du salaire minimum garanti, alors que dans le même temps la majorité des entreprises de la branche bénéficie des avantages liée à la réduction générale des cotisations patronales, appelée aussi zéro cotisations Urssaf ou anciennement réduction Fillon, qui permet à l'employeur de baisser le montant de ses cotisations patronales. (Cet allègement concerne les salaires qui ne dépassent pas 2 827,07 € bruts par mois).



ORLÉANS

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

« Votre voix pour des Transports Urbains plus justes et sécuritaires » C'est le slogan adopté par la section d'Orléans pour les élections professionnelles de 2023.

Nicolas Provini

L'enjeu du projet est clair : ce sont les élections professionnelles de novembre 2023 à Keolis Métropole Orléans (entreprise de 750 salariés avec 5 organisations syndicales) . En 2019, la CFDT avait une représentativité de 19,74%. L'augmentation du nombre d'adhérents permet de faire évoluer le nombre d'élus, et de fait, d'augmenter la représentativité de la section, pour peser dans les débats et négociations avec la Direction. L'objectif de syndicalisation d'augmenter de 20 adhérents en 2023, a été atteint et même dépassé. Les moyens humains sont un crédit d'environ 10 heures par mois pour deux militants : Marie Line et Nicolas.

EN COMMUNICATION : La section a réalisé des flyers pour expliquer pourquoi adhérer à la CFDT ainsi que d'autres supports pour un rappel des éléments de rémunérations (coefficient, déroulement carrière, seuils déclenchements des différentes primes, etc.).

UN PLAN DE DÉVELOPPEMENT a permis de détacher 2 militants environs 10 heures par mois pour aller sur le terrain :
À partir de juin 2023, le détachement de MarieLine et Nicolas leur a permis d'organiser des permanences sur les différents dépôts du réseau d'Orléans. Lors de ces permanences, nous avons rencontré nos collègues à l'aide de nos flyers, nous leur avons présenté la CFDT et nos actions des dernières années. Nous les avons surtout écoutés et les avons beaucoup renseignés sur les petits tracas du quotidien : problèmes de plannings, de primes non versées, incompréhension sur les bulletins de salaires, ou lors d'arrêts de travail. Mais également accompagnement lors d'entretiens disciplinaires. Le samedi 4 novembre, nous avons organisé un brunch découverte de la CFDT et accueilli les nouveaux adhérents.
Ce brunch organisé en dehors de l'entreprise, plus un temps pris un samedi, ont permis de développer et renforcer la cohésion de la section.

PROPAGANDE ÉLECTORALE : nous avons conçu 3 tracts distribués à 3 semaines d'intervalle, avant le début du scrutin.

Le premier tract était dédié à la présentation des élections, avec le scrutin sous forme de vote électronique et quelques infos, notamment le paiement de 30 min d'heures supplémentaires pour tous les personnels votants. Nous avons également expliqué qui est la CFDT, avec le téléchargement d'un livret de 63 pages d'infos sur nos métiers, et une explication sur la décision de la Cour de cassation rendue le 13 septembre 2023, sur plusieurs arrêtés dans lesquels elle améliore les droits aux congés payés des salariés.

Le deuxième rentrait plus dans le détail :

- Notre bilan
- Notre programme électoral.

Nous ajoutons une information générale pour tous les salariés (droits à la retraite, aménagement de fin de carrière, retraite progressive, etc.).

Enfin, le troisième était plus intimiste avec le témoignage de 5 adhérents candidats et une frise chronologique pour détailler nos principales actions depuis 4 ans.

© DR / SNTU CFDT ORLÉANS

Ces 3 tracts ont été imprimés au format A5 pour plus de facilité à distribuer.
Dans la page centrale de ces tracts, nous avons glissé un quizz pour aider le salarié à se poser certaines questions, et faire le bon choix. Nous avons aussi réalisé une affiche simple : Votez CFDT

La réalisation des tracts n'a pas été facile ! Nous avons respecté la charte graphique de la CFDT avec ses codes couleurs et avons repris quelques illustrations du dessinateur de presse Wingz mises à disposition par la CFDT.

Ces tracts ont été imprimés au format A3 et soigneusement affichés dans les 7 tableaux d'affichage syndicaux des différents dépôts et services de l'entreprise, et publiés sur nos réseaux sociaux. La mise à jour régulière de notre communication a été déterminante pour démontrer notre réactivité et l'actualité CFDT.

© DR / SNTU-CFDT ORLEANS

Après la diffusion des tracts, nous avons décidé de créer une petite vidéo de 2 minutes destinée aux réseaux sociaux (page et groupe Facebook).
Pendant toute la durée des votes (7 jours), Ali (RS-CSE), Nicolas (DS) et Marie-Line (Resp. Syndicalisation) et quelques militants ont été extrêmement organisés et impliqués, pour une présence quotidienne et permanente du matin jusqu'au soir sur l'ensemble des 5 dépôts bus et tramway de l'entreprise. En fonction de leur service, des militants CFDT se sont relayés lors de ces permanences.

Le 30 novembre 2023, le résultat des élections est très positif. La CFDT a gagné une position en devenant la 3ème des 5 organisations syndicales représentatives de l'entreprise.
Nous avons obtenu 6 sièges sur 24 au CSE pour une représentativité syndicale de 21,09%.
Ces résultats encourageants ont permis la création d'un groupe « Agents de maîtrise » au sein de la section syndicale, et la désignation d'un Délégué Syndical supplémentaire pour le second collège.

Dès le lendemain des résultats, la section d'Orléans du SNTU-CFDT s'est réunie pour désigner les nouveaux DS, l'orientation et la stratégie syndicale pour les 4 prochaines années.

La campagne électorale 2027 commence !!!
Nos habitudes sont inchangées :
écoute, bonne humeur, échanges avec un café et bretzel lors de nos réunions mensuelles !

© DR / SNTU CFDT ORLEANS

SAINT ETIENNE

ACTES INTOLÉRABLES

La section SNTU CFDT de Saint-Étienne dénonce des actes intolérables dans le réseau de transports en commun de la ville

Hicham Tamsna

Ces dernières semaines, notre réseau a été le théâtre de plusieurs actes inacceptables, allant des agressions physiques aux crachats, en passant par des tirs sur nos véhicules.

© DR / SNTU CFDT SAINT ETIENNE

La CFDT déplore fermement la banalisation de ces comportements inadmissibles qui compromettent la sécurité et le bien-être des salariés du réseau de transports en commun de Saint-Étienne.

Cette situation ne concerne pas uniquement notre entreprise, mais constitue un problème global qui nécessite une action concertée avec les pouvoirs publics, l'autorité organisatrice de la Métropole de Saint-Étienne, la Mairie de Saint-Étienne, la Préfecture, ainsi que la Police Nationale et Municipale.

La CFDT a proposé les mesures suivantes :

Mise en place d'une police des transports de la ville de Saint-Étienne, conformément à la promesse de campagne de la municipalité actuelle.

Création d'une police métropolitaine.

Maintien des effectifs actuels des agents de médiation (30 agents) au lieu de réduire leur nombre à 17.

Création d'un Groupe d'Assistance et de Protection (GAP) similaire à celui de la Régie des Transports de Marseille.

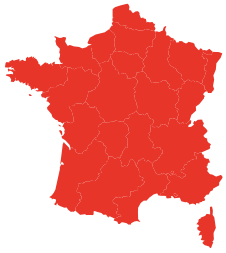
La CFDT a appelé les salariés à une journée de grève le mardi 2 avril 2024 et continuera ce mouvement de grève tant que des mesures fortes et pérennes ne seront pas prises et mises en place rapidement.

Suite à la journée de mobilisation, l'autorité organisatrice de la Métropole de Saint-Étienne a évoqué par voie de presse la volonté de créer une police des transports métropolitaine, reprenant ainsi la proposition du SNTU CFDT STAS.

Le SNTU CFDT a été convié dans les prochains jours par le maire de Saint-Étienne à une réunion sur le sujet des agressions répétées dans les transports stéphanois, en espérant que cette entrevue se solde par des dispositions concrètes pour endiguer cette spirale de violence, reprenant notamment les propositions du SNTU CFDT STAS.

© DR / SNTU CFDT SAINT ETIENNE

© DR / SNTU CFDT SAINT ETIENNE



NATIONAL

NÉGOCIATIONS

sur les Minimas Conventionnels

Éric Hugon

Le 14 février 2024, comme tous les ans, avaient lieu les négociations sur les minimas conventionnels.

Il est bon de rappeler que les 6 premiers coefficients sont forfaitisés, du 145 au 190.
Le coefficient 170 étant le premier coefficient des ouvriers OP1, le 185 le deuxième OP2.

Nous comprenons pourquoi les patrons se plaignent de ne pas pouvoir recruter à la maintenance. Le coefficient 190 est aussi forfaitisé et c'est le dernier avant le coefficient de conducteur receveur le 200 !

Depuis le 1 janvier 2019, le SMIC a augmenté de 16.15 % alors que la valeur du point conventionnelle n'a augmenté que de 10.18%.
Il faudrait donc presque 6% pour compenser l'augmentation du SMIC et la smicardisassions des minimas conventionnels.

Mais l'UTP prend de tout temps le même indicateur pour la revalorisation des salaires qui pour 2023 est de 4.9% ce qui devrait déjà permettre de revenir à quelque chose de plus cohérent et pour rattraper le retard pris nous demandons 5,4 % pour être en lien avec la politique des petits pas de l'UTP sur les minimas.

Nous demandons aussi : La mise en place d'un calendrier pluriannuel permettant la mise en place d'un 13ème mois conventionnel.

Pour rappel, plus de 90% des salariés de la profession l'ont par accord d'entreprise. Pour les salariés non couverts par un accord d'entreprise, il nous revient de faire preuve d'ingénierie sociale pour transformer progressivement les primes existantes (prime vacances, prime de noël, ...) en un véritable 13ème mois ;

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. Il s'agit d'une mesure de justice sociale afin de gommer une différence de traitement, que rien ne justifie à ce jour, entre les salariés du collège ouvrier et employés et le personnel agent de maitrise, technicien, ingénieur et cadre. La mise en place d'un palier supplémentaire tient compte de l'allongement des carrières suites aux réformes successives d'allongement de la durée du travail avant le départ à la retraite.

L'UTP propose une augmentation de 3% au 1 janvier et 1% au 1 mai 2024, donc bien en deçà de l'indicateur de référence de l'UTP qui est de 4,9% et rien de plus sur la grille d'ancienneté et le 13° mois.

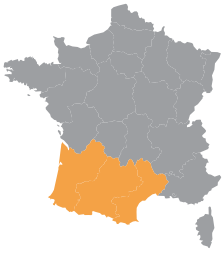
Pour une fois que cet indicateur est plus favorable que l'Inflation des Prix à la Consommation (IPC) l'UTP ose s'aligner sur l'indice le moins favorable.

Résultats des courses, l'accord est signé simplement par FO et la CGE CGC et l'accord n'est pas applicable. Ces OS rentrent néanmoins dans le jeu de l'UTP et sacrifient la règle utilisée dans la branche, qui pour une fois est plus favorable que l'inflation !

L'UTP fera une recommandation patronale à 2,5 % au 1er mars 2024 portant la valeur du point 100 à 9,66 € et les 6 premiers coefficients de la grille sont toujours forfaitisés.

Le SNTU a demandé au nouveau président de la commission mixte paritaire une nouvelle réunion de négociations afin d'avoir une proposition raisonnable de la part de l'UTP.

À suivre...



NÎMES

APPEL D'OFFRES

Un Parcours de Défis et de Mobilisation

SCANNEZ-MOI

Samir Rachdi

Le 15/03/2023, le cahier des charges pour l'appel d'offres des transports à Nîmes Métropole est mis à disposition sur leur site. Téléchargé rapidement par crainte de sa suppression, sa lecture provoque la stupéfaction : 44 millions pour un réseau actuellement évalué à 51 millions d'euros, incluant un prolongement de ligne et le déploiement du Vélolib.

FAIRE PLUS AVEC MOINS

Face à ce constat, une réunion est convoquée pour élaborer une stratégie, suivie d'une lettre au Président de l'agglomération exprimant nos inquiétudes. Trois semaines passent sans réponse, un second courrier reste également sans écho. La communication avec la presse est alors initiée pour informer, expliquer et fournir un maximum de détail au lecteur, l'agglo semble agacée par cette transparence.

En effet le Président de l'agglo communique souvent sur le transport en répétant à tous les médias « qu'il souhaite un transport choisi et non subi » !!! Et nous répondons que son discours est à l'opposé de ce qu'il y a sur le cahier des charges.
Sans nouvelles, nous déposons un préavis de grève début juin.

Nous choisissons la date du 26/06 pour faire grève, jour du conseil communautaire afin d'interpeller l'ensemble des élus. Donc avec 100% de grévistes, nous nous rendons devant Nîmes Métropole en ayant préparé des banderoles, des slogans pour nous faire voir et entendre.

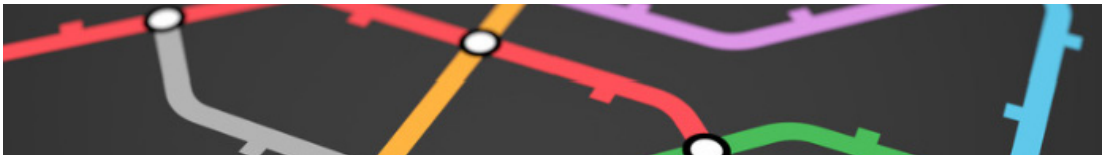
« 44 Millions ce n'est pas possible »
« Qui veut perdre des Millions »

Le vice-président ainsi que le directeur de cabinet du président viennent à notre rencontre pour nous signifier qu'il ne pourra pas nous rencontrer et nous proposent une rencontre le 04/07/2024, afin d'entendre nos doléances et nos craintes suite à l'appel d'offres.

Le 04/07 nous répondons présent, nous exposons nos craintes avec des exemples précis sur le cahier des charges que fixe l'offre à 44 millions ce qui ne correspond pas à l'offre d'aujourd'hui ainsi qu'une vitesse commerciale qui ne correspond pas à la réalité. Des horaires faussés et il est demandé de voir pour diminuer l'offre en heure creuse, avant 06h00 et après 20h00, et aucune ligne en ce qui concerne la sécurité !!!

Ils nous répondent que nous n'avons pas de soucis à nous faire. Nous leur rappelons l'annexe 2 sur le contrat **(qui prévoyait une diminution drastique du nombre de salariés et des conditions de travail inacceptables).** sachant que cette annexe nous a été cachée, et heureusement celle-ci n'a pas été respectée (MERCI LA COVID).

C'est pour cela que nous demandons un écrit qui garantisse notre pacte social, l'offre kilométrique et le niveau de sous-traitance équivalent à aujourd'hui (les paroles s'envolent, les écrits restent). Ils nous demandent de faire notre demande par écrit et nous donnent rendez-vous en octobre afin de trouver une solution. Nous avons envoyé le courrier demandé fin juillet. Finalement, ils nous rencontrent que le 30/11 pour nous dire qu'ils ne nous feront pas d'écrit car juridiquement ce n'était pas possible. 4 mois d'attentes !!! Sans nouvelles pour avoir cette réponse.



INADMISSIBLE

Il faut savoir que par le passé nous avons déjà eu ces garanties écrites par l'ancien président Monsieur FOURNIER qui est le Maire actuelle de Nîmes.

Suite à cela, nous avons décidé d'exprimer notre colère pour nous faire entendre dû au manque de considération !!!!

Nous avons déposé un préavis de grève afin de nous rendre le 16/12 au conseil communautaire pour montrer notre détermination !!! (+ de 95% de grévistes)

Nous avons contacté les élus de l'opposition qui nous ont rencontrés avant le début du conseil, ils nous ont écoutés mais plus de nouvelles.

iNTENSIFICATION DU MOUVEMENT!!!

Il a été décidé de faire grève les 2 samedis avant Noël pour alerter la population et les élus, dont Monsieur le Maire. 98% des travailleurs étaient en grève !!!

Le premier samedi, nous nous sommes rendus devant la mairie où se déroulait le conseil municipal pour que Monsieur le Maire fasse médiateur. Le Président de l'agglomération est sorti pour nous expliquer qu'il ne pouvait pas nous fournir un écrit garantissant notre pacte social, tout en nous remettant un document de leurs avocats. Nous lui avons rappelé que l'ancien Président nous avait fourni ce document signé. Nous lui avons posé la question suivante : si nous vous fournissons un document juridique qui dit l'inverse, reconsidéreriez-vous votre position ? Il a répondu OUI !!!

À la lecture du document de leur cabinet d'avocats, nous nous sommes aperçus qu'il était totalement hors sujet. Suite à cela, nous avons contacté un très gros cabinet d'avocats qui nous a fourni un document affirmant qu'il pouvait le faire. Nous nous sommes empressés de le lui faire passer.

Et là, silence radio ! Ignorance totale !!!

Donc, nous avons décidé de continuer la stratégie que nous avions mise en place : 1 heure de grève tous les matins de 07h15 à 08h15, mais l'impact réel était de 2 heures (le temps de rentrer et sortir du dépôt) la première semaine. La deuxième semaine, nous sommes passés à 2 heures le matin et 1 heure l'après-midi de 15h45 à 16h45.

EN PARALLÈLE, NOUS FAISIONS 2 COMMUNIQUÉS DE PRESSE PAR JOUR !

(Ce qui leur a mis une grosse pression) en donnant un maximum de détails et en alertant sur :

Ce qui pourrait être du dumping social vis-à-vis des salariés, le recours à des entreprises condamnées travaillant avec RATP DEV pourrait en dire long sur le but recherché.

La sous-traitance qui pourrait réduire les coûts, mais à quel prix ! Pénurie de conducteurs, fort taux de rotation du personnel dans ces entreprises compromettent la qualité des services. Plus préoccupant encore, de nombreux services pourraient ne pas être assurés en raison du manque de conducteurs. Nous constatons déjà que les services actuellement confiés à la sous-traitance ne sont pas toujours honorés. Imaginons les conséquences d'une augmentation de la sous-traitance.

C'est pourquoi nous défendons la préservation d'un maximum de kilomètres en interne afin de garantir des services de qualité. Nos rémunérations et nos conditions de travail actuelles sont les garants de notre disponibilité en tant que conducteurs, ce qui n'est malheureusement pas le cas pour les sous-traitants.

Donc, nous sommes pour un transport choisi et non subi !!! Mais cela a un coût !!!

Suite aux mouvements de grève, à notre persévérance, et à la pression médiatique, le président de l'agglomération déploie des efforts pour nous rencontrer. Lors de notre entretien en présence de son directeur de cabinet, il tente de nous rassurer et sollicite notre confiance, à laquelle nous répondons que cela ne sera pas possible, soulignant l'existence de l'annexe 2 cachée et les dispositions du cahier des charges.

Au terme de discussions approfondies, nous lui suggérons de solliciter de la part des groupes un engagement formel. Le jour suivant, nous approchons les groupes pour leur exposer nos demandes, et ils nous demandent un délai d'une journée pour formuler leur réponse.
En fin de journée, les deux groupes réagissent positivement, et nous les informons de notre intention de communiquer ces avancées à la presse. C'est ainsi que nous décidons de suspendre le mouvement.

Rappel de l'importance de tous les acteurs
La reconnaissance du rôle crucial des élus, adhérents et sympathisants dans le mouvement de grève

Notons aussi, dans le cadre de ce mouvement de grève, suivi par 98% des salariés, l'apport essentiel des élus et des sympathisants sur le terrain. Leur dévouement quotidien lors des piquets de grève, des rassemblements et des actions auprès des collectivités et des commerçants a été déterminant pour maintenir la dynamique du mouvement, et ce, malgré des tentatives de déstabilisation.
Ils ont su déjouer des manœuvres irresponsables et risquées de certains salariés et élus minoritaires, motivés par des intérêts personnels et revanchards.
Leur travail acharné et leur soutien ont renforcé notre détermination collective pour défendre nos acquis et l'avenir professionnel des salariés.

Cette réussite repose sur plusieurs facteurs clés, notamment:

une communication régulière,
une stratégie à plusieurs échelles,
des prises de parole pertinentes,
une connaissance approfondie du dossier,
des informations documentées et objectives,
des réseaux et alliances,
une organisation et une coordination efficace,
des revendications claires,
une capacité à déléguer les taches et renforcer la cohésion du groupe.

En utilisant les compétences, les qualités et le savoir-faire de chacun, et en tirant parti des ressources existantes et disponibles, nous avons progressé et valorisé notre lutte, grâce à l'engagement remarquable de ces acteurs essentiels.

La contribution de ces acteurs essentiels de notre lutte a été un moteur pour notre mouvement et un exemple d'engagement citoyen.

Ensemble, forts de notre solidarité et de notre détermination commune, nous continuons à avancer sans rien lâcher et surtout sans se relâcher.
En conclusion, cette bataille a un coût, demande beaucoup d'investissement, mais nous maintenons notre détermination.
Les élus du SNTU-CFDT ont pris en main très rapidement le sujet en étant organisé, très présent sur le terrain et en communiquant un maximum afin que nos actions soient comprises et suivis. Grâce à cela l'objectif à été atteint.
Notre slogan reprend un proverbe africain « seul on va plus vite ensemble on va plus loin »

PS : Il est inédit qu'un opérateur sortant (Transdev) ne se présente pas à sa propre succession.

NATIONAL

DÉFIS ET SOLUTIONS

Face à la pénurie de conducteurs pour les Jeux Olympiques

Hicham Tamsna

Alors que Paris se prépare pour les Jeux Olympiques de 2024, le secteur des transports en commun est confronté à des défis majeurs, notamment une pénurie critique de conducteurs et des retards dans les projets d'infrastructure.

La RATP et l'IDFM sont déjà sous pression pour recruter massivement et gérer des millions de déplacements sur une infrastructure saturée.

Le Syndicat National des Transports Urbains CFDT a exprimé ses inquiétudes dans une lettre ouverte au Président de la République, soulignant que la pénurie de conducteurs, exacerbée par un manque d'attractivité du métier, pourrait gravement impacter les Jeux Olympiques.

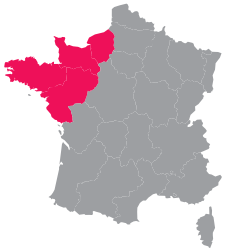
Malgré des campagnes de recrutement intensives, la fréquence des lignes a dû être réduite et certains services suspendus dans de nombreux réseaux.

Des mesures incitatives, comme des primes et augmentations salariales, ont été proposées pour encourager les conducteurs à se porter volontaires durant les Jeux.

Le SNTU CFDT souhaite que des réflexions au niveau national soient effectuées afin de revaloriser durablement nos métiers.

Ces problématiques ajoutent à la complexité de la gestion des flux de passagers, surtout lors d'événements majeurs comme la cérémonie d'ouverture sur la Seine, où le risque de saturation est élevé.

Le succès des Jeux Olympiques dépendra donc d'une coordination étroite entre les autorités, les opérateurs de transport, et les parties prenantes pour assurer un service fiable et efficace, tout en promouvant une mobilité plus propre en ligne avec les objectifs de transition écologique et énergétique.



NANTES

QUE PERDURE L'EXCEPTION

Nantaise et ce modèle économique des transports.

Gabriel Magnier

Oui mais pourquoi ?

Il est apparu nécessaire que la section SNTU-CFDT de Nantes réaffirme cette position alors que le renouvellement de la DSP se profilait. Les élus ont alors supposé que la technostructure métropolitaine envisagerait un modèle économique plus libéral : l'allotissement...et ils ne se sont pas trompés !!!

Depuis la mise en place de la coordination des Mobilités (qui vise à répondre à tout type de déplacement dans la Métropole) ainsi que de l'avènement de NAOLIB, (Nom de la nouvelle marque), les élus du SNTU-CFDT ont tout d'abord « œuvré » en toute discrétion pour ne pas tomber dans cette hérésie de mise en concurrence frénétique. Puis la section CFDT Semitan s'est rendue au Conseil Métropolitain de Décembre 2023 pour attirer l'attention des élus sur cette question cruciale qui affecte directement nos conditions de travail.

Voici en substance le contenu du tract distribué à l'ensemble du Conseil Métropolitain

L'allotissement, présenté comme une mesure d'efficacité et d'optimisation, se révèle être une menace sérieuse pour les droits et les conditions de travail des salariés du secteur des transports urbains. En effet, derrière cette apparence de rationalisation se cachent des conséquences néfastes pour nous, travailleurs dévoués qui assurons le bon fonctionnement de ce service essentiel à la vie quotidienne de nos concitoyens.

1. Précarisation des Emplois :

L'allotissement conduit souvent à la fragmentation des services, morcelant nos emplois en plusieurs contrats distincts. Cela favorise la précarisation en rendant les contrats plus fragiles, avec des salariés constamment soumis à l'incertitude quant à la pérennité de leur emploi. La sécurité de l'emploi est un droit fondamental, et nous ne devons pas permettre que l'allotissement compromette cette sécurité.

2. Atteinte aux Conditions de Travail :

L'allotissement peut entraîner une dégradation des conditions de travail. La multiplication des intervenants, chacun opérant selon des règles qui leur sont propres, crée un climat d'instabilité et de confusion. Les salariés se retrouvent alors confrontés à des conditions de travail hétérogènes, avec des disparités de salaires, d'horaires et d'acquis sociaux. Cela va à l'encontre de l'idée même de justice sociale et d'équité que nous défendons.

© DR / SNTU-CFDT NANTES

3. Menace sur la qualité de service :

En fragmentant la gestion des services de transport urbain, l'allotissement risque également de compromettre la qualité du service fourni à nos concitoyens. La coordination entre les différents acteurs devient complexe, et les salariés se retrouvent souvent pris entre des impératifs contradictoires. Nous croyons fermement que la qualité du service dépend étroitement du bien-être et de la stabilité des travailleurs.

© DR / SNTU-CFDT NANTES

4. Défendre nos droits et répondre aux défis d'avenir :

Nous demandons à nos employeurs et aux autorités compétentes de prendre en considération les préoccupations légitimes des travailleurs et de reconsidérer les politiques d'allotissement qui compromettent nos droits et nos conditions de travail.
Ensemble, décideurs politiques et représentants du personnel, disons non à l'allotissement et préservons l'intégrité de nos emplois, de nos conditions de travail, et par extension, du service que nous offrons à la communauté.
Le défi climatique et la transition écologique nous obligent à nous inscrire dans une démarche durable permettant en temps voulu de répondre efficacement aux projets d'avenir qui se présenteront à la SEMITAN, dans sa globalité, son expertise et la richesse de ses salariés.

Résultat :

Nous ne pouvons pas ici dire que grâce à cette action, l'allotissement est oublié pour la prochaine DSP mais nous ne pouvons pas non plus dire le contraire. Ce que nous pouvons dire par contre est que cette influence, minime soit-elle, a fini par convaincre.

© DR / SNTU-CFDT

Il est fondamental pour chaque section d'anticiper les renouvellements de DSP en demandant systématiquement une rencontre avec les décideurs politiques environ 18 mois avant la fin du contrat et de réaffirmer nos positions lors de cette entrevue : volet social dans le futur contrat, maintien des acquis sociaux, employabilité, développement du transport etc...tant de sujets transversaux et nécessaires pour le projet ambitieux de transition écologique.

Pour rappel, il s'agit ici d'une résolution de Congrès dans le bloc IV sur l'Organisation des Territoires et la Préservation de la CCNTU et des acquis sociaux : « Le SNTU demande à ses équipes d'intervenir dès la constitution du cahier des charges auprès des Autorités Organisatrices pour s'assurer de la prise en compte des points 1.1 à 1.4

NANTES

TRISTE NOUVELLE

La section de Nantes vous fait part du décès de Marc Lefebvre, militant SNTU-CFDT depuis toujours.

© DR / SNTU-CFDT NANTES

Il a été délégué syndical du 2nd collège pendant des années, a mis en place le déroulement de carrière « maitrise » par exemple. Il a aussi été le 1er papa à imposer son congé parental à la Semitan (et peut-être même en France) en 1979 à une époque où il fallait non seulement le faire accepter par la Direction mais aussi par les autres OS réfractaires et misogynes sur le sujet.
Difficile de résumer cet Homme remarquable mais le nombre démesuré de personnes présentes à sa sépulture suffit à démontrer l'impact qu'il a pu avoir auprès de chacune d'elles. La photo ci-contre est issue du Congrès de Giens (avec Chantal Roullaud en arrière-plan et Jean-Noel Bourreau au 1er plan).

SÈTE

SUJETION DE CAISSES

non reconnaissance de responsabilité

Jean Emmanuel Le Bonjour

Initié par le réseau de Nîmes et notre section qui ne cesse de se développer,

la Section SNTU-CFDT de Sète représentée par son DS (Alain MANZI)et ses élus et ce malgré une opposition farouche d'une autre organisation syndicale a décidé de porter devant les tribunaux (Conseil des Prud'hommes de Sète) et ce au dépend de la S.A.S Kéolis Bassin de Thau l'indemnité de sujétion de caisse.

Huit de nos adhérents, soutenus par notre service juridique, de Kéolis Bassin de Thau ont attaqué l'Entreprise pour non-reconnaissance du risque de responsabilité matérielle et pécuniaire de leur caisse et la sécurité insuffisante pouvant permettre le dépôt et le remisage en toute sérénité de leur caisse (le fond de caisse pouvant varier de 80 à 150€). Ils ont précisé que cette responsabilité qui est une sujétion de caisse par l'employeur ne fait l'objet d'aucune contrepartie financière et ils sont donc obligés d' assumer une lourde responsabilité sur le plan de leur sécurité.

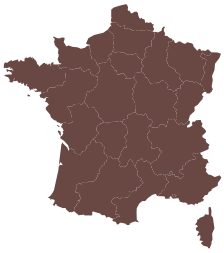
Après des demandes successives par courrier et lors d'une réunion C.S.E du versement d'une prime dite de sujétion de caisse liée à la contrainte de ramener sa caisse à son domicile, la S.A.S Kéolis Bassin de Thau n'a pas daigné répondre aux sollicitations de notre Organisation Syndicale, des membres du C.S.E et de son DS.

Par jugement du 18 Février 2023, le CPH de Sète condamne Kéolis à verser aux 8 salariés 1800€ de dommages et intérêts pour l'indemnisation de la sujétion de caisse non versée par mois écoulé entre la date de la saisine et le jour du jugement (14 mois) et en fixant le montant à 50€ brut mensuel pour 14 mois soit 700 €.

Bien entendu, Keolis Bassin de Thau a voulu suspendre l'exécution provisoire du jugement du CPH de Sète, notre DS Alain MANZI, assisté par la SAS MP Avocats a réussit à démontrer l'irrecevabilité de la demande de l'arrêt d'exécution provisoire et constatant l'absence d'arguments probants a rejeté la demande (07/02/2024)

Ces résultats plus que positifs pour le SNTU et la section de Sète ont été transmis dans les plus brefs délais à d' autres sections du SNTU comme Louviers, Rennes, Nantes afin de les aiguiller et de démontrer l'issue positive possible dans ces affaires de sujétion de caisse.
Aucun salarié ne peut et ne doit travailler dans l' angoisse d'une disparition de caisse ou d'une agression liée à son travail.

C'est à nos Directions de mettre tout en œuvre (locaux sécurisés, casiers individuels fermés, etc…)pour protéger et garantir la sérénité et l'intégrité des personnels transportant des fonds qui ne leur appartiennent pas.
Donc acte.
Merci aux salariés de Sète, à nos élus, au SNTU d'avoir initié ces dossiers et d'avoir tenu bon.
Merci au service juridique et à Maitre Piccamiglio et à son cabinet.



NATIONAL

PARTIR EN RETRAITE
et se faire transférer à la « CFDT retraités »

c'est choisir de bénéficier de services adaptés et d'un accompagnement privilégié

Guy Vermeesch
Pierre Plouzennec

Partir à la retraite ne signifie pas abandonner à d'autres la défense de ses intérêts.
Ce n'est pas parce que l'on quitte son travail que la défense des droits s'arrête.
La CFDT regroupe tous ses adhérents retraités au sein d'une structure spécifique : L'Union Confédérale des Retraités CFDT.

Être adhérent retraité :

- c'est exprimer sa volonté de prendre en main activement son avenir social ;
- c'est participer à des débats «intelligents» au sein des structures retraités et, pour ceux qui le veulent, s'investir dans les structures locales ;
- c'est profiter de l'expérience et de la compétence des militants siégeant dans des instances spécifiques aux retraités ;
- c'est bénéficier d'un accompagnement dans vos démarches administratives ;
- c'est recevoir la presse des retraités CFDT (nationale et locale), et disposer d'un service d'information et de conseil par téléphone ;
- c'est éviter l'isolement...

La CFDT retraités intervient sur le maintien du pouvoir d'achat, l'accès à la santé pour tous, l'assistance aux «aidants», l'égalité hommes-femmes, la prise en charge de l'autonomie...
La CFDT propose aux adhérents qui le désirent la formation « bientôt à la retraite », afin de leur permettre d'appréhender plus sereinement ce moment important de la vie.
Les structures locales retraités CFDT proposent aussi à ses adhérents diverses animations ou sorties.
Les adhérents retraités issus des transports urbains continueront à recevoir le journal « Transports urbains CFDT » afin de se tenir informés de l'actualité sociale de leur ancienne branche d'activité.

La CFDT retraités propose exclusivement à ses adhérents une mutuelle complémentaire santé sans critère d'âge.

L'adhésion à celle-ci se fait auprès de la structure locale CFDT, à la demande de l'adhérent, dès lors que le transfert de la structure «actif» à la structure «retraité» a été enregistré.

La cotisation de la CFDT retraités est fixée à 0,50% de la pension de retraite et bénéficie des mêmes avantages fiscaux que la cotisation «actifs».
L'Union Confédérale des Retraités de la CFDT (UCR CFDT) rassemble plus de 55 000 adhérents qui lors de leur départ en retraite ont fait le choix de rester adhérents et de rejoindre la structure habilitée à les regrouper.

Comment se faire transférer aux retraités CFDT ?

Quelques semaines avant son départ en retraite, l'adhérent qui le désire demande à son responsable de section syndicale SNTU de faire effectuer son transfert aux retraités à la date de son départ.
Le responsable de la section demande ensuite au trésorier du SNTU qu'il effectue le transfert de l'adhérent dans la structure retraités CFDT du département de l'adhérent.
La structure départementale s'appelle Union Territoriale des Retraités (UTR CFDT).
L'UTR appelle ou écrit à l'adhérent pour effectuer son accueil et son intégration.
Parallèlement, le trésorier du SNTU informe les responsables des retraités des transports urbains du transfert afin que ceux-ci vérifient qu'il est bien effectif.
Ceci est la seule procédure pour bénéficier des avantages réservés aux adhérents retraités de la CFDT. ●

Guy Vermeesch
06 86 91 48 97
guyvermeesch@aol.com

Pierre Plouzennec
06 30 19 6814
plouzennec.pierre@orange.fr

Pour une santé accessible à tous

Premier acteur mutualiste de santé et de protection sociale en France, le Groupe VYV agit pour le droit à la santé.

Il met en synergie ses **trois métiers - assurance, soins et accompagnement, logement -** afin de proposer des solutions concrètes, innovantes et solidaires et d'avoir un impact positif sur la société.

- Près de **11 millions de personnes protégées**
- **4 millions de personnes soignées et accompagnées** dans nos établissements chaque année
- Plus de **77000 entreprises clientes** en santé et prévoyance
- **500 millions d'euros investis** dans les territoires d'ici fin 2025

www.groupe-vyv.fr

Harmonie mutuelle · mgen · mmg · MNT · SMACL ASSURANCES · vyv · groupe Arcade vyv

SANTÉ ASSURANCES & RETRAITE - SOINS & ACCOMPAGNEMENT - LOGEMENT

GROUPE vyv

Pour une santé **accessible à tous**

© DR / CNTL CERT SAINT ETIENNE