

LA LETTRE DE L'UGICT-CGT des TCL

► SOMMAIRE

- *Edito*
- *NAO*
- *Intéressement*
- *Du rififi au sommet de Keolis*
- *Avenir Metro*
- *Agences commerciales*
- *AM surface*



► CALENDRIER

- *Le 03 juin : 2^{ème} réunion concernant l'intéressement*
- *Le 03 Juin : Notification déposée concernant le traitement du chômage partiel*
- *Le 03 Juin : 2^{ème} réunion concernant l'application de la cartographie des AM de surface*
- *Le 09 juin : Plénière du CSE*

ÉDITO

Ce virus mondial n'est pas seulement un ennemi, c'est une indication (Monde Diplomatique, Avril 2020).

Alors que ce monde globalisé est encore dans cette crise sanitaire et que les autorités réfléchissent au meilleur moyen de lutter contre l'épidémie de COVID 19 avec des millions de personnes obéissant à des restrictions de déplacement et de comportement, n'est-il pas temps de se demander pourquoi les épidémies se succèdent à un rythme de plus en plus soutenu ?

En attendant de trouver des réponses, évitant soigneusement de parler de la destruction des habitats naturels ou de cette frénésie de rechercher les meilleures conditions d'acquiescer un maximum de profit, notre gouvernement est allé plus vite pour déroger au droit du travail et à la durée du temps de travail (possibilité de travailler 60 h par semaine) que pour trouver des moyens de prévention. Il n'y a pas d'amateurisme. Comment expliquer que notre pays industrialisé ne puisse pas produire et mettre en place les moyens de production nécessaires et suffisants ?

Mais le « monde d'après » avance. Ce déconfinement brutal est dans la continuité du confinement : il a été mis en œuvre avant même que les conditions de la protection, de la sécurité et de la santé des travailleurs et des citoyens soient garanties, la reprise de l'activité économique étant prioritaire. La verbalisation de l'absence de masque par nos équipes de contrôle est un exemple parmi tant d'autres sur l'état de faillite de ce gouvernement.

Alors que les salariés des TCL assurent la continuité des activités essentielles à notre agglomération lyonnaise, que bon nombre de salariés se sont financés le chômage partiel, comment vont-ils être remerciés, reconnus ? Les négociations sur l'intéressement et sur les NAO ont débuté. Il est inutile de vous dire que l'année 2020 ne sera pas un grand cru, la direction a prévenu. ■



Dossier COVID : Quels sont vos droits ? Face à la crise sanitaire liée au coronavirus, des mesures exceptionnelles ont été prises. La CGT met à votre disposition une série de fiches sur chacun des grands sujets qui vous préoccupent. <https://www.cgt.fr/dossiers/covid-19-quels-sont-vos-droits> ■



NAO 2020: BEAUCOUP D'INCERTITUDE

Les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) ont réellement commencé le 20 Mai 2020. Alors que l'ensemble des Organisations Syndicale ont exposé leur cahier revendicatif, il aura fallu attendre la deuxième réunion le 02 Juin pour voir les propositions:

- **L'évolution du point 100 sera de 0,5% à partir de Septembre** (moins de 10 € net par mois pour un coefficient 240 et 10 ans d'ancienneté)

- Qu'il n'y aura pas d'effet structurelle sur la masse salariale, On peut se poser des questions sur l'absentéisme à venir, sur l'absence d'embauches et le maintien des postes existants.

- **Il y aura une gratification exceptionnelle**, mais pas pour tout le monde. **15€ par jour de présence physique entre le 17 Mars et le 10 Mai**. Nous dénonçons qu'un certains nombre de salariés comme les services administratifs ne puissent pas bénéficier de cette prime, qu'ils soient ou non en télétravail.

Etant donné le caractère exceptionnel de la situation avec une modification de l'offre supérieure à 2%, le SYTRAL et KEOLIS sont en concertation pour évoquer la perte de recette s'évaluant à 28 millions d'€. Si cette concertation aboutie à la prise en compte d'une décision imposée par le gouvernement et par le fait qu'une offre a été maintenue (50% de l'offre) pour garantir la continuité d'une activité essentielle, alors la direction ne pourra pas

se retrancher derrière des restrictions drastiques. La direction nous a annoncé aussi qu'en cas de pertes, le groupe Keolis ne viendrait pas en aide aux filiales. Pourtant Keolis Lyon versera les frais de siège qui sont à plus de 2 millions d'€ (2,147 M€ en 2019). Rien que ce versement est presque équivalent à 1% d'évolution du point 100. **L'impact de la crise sanitaire est de 1,1 M€ de perte sur les comptes de Keolis.**

• *Quelques chiffres de la santé sociale et économique de l'entreprise:*

La valeur ajoutée de Keolis Lyon a progressée de **3,14%** (+7,4 M€) en 2018 et de **3,19%** (+7,8 M€) en 2019, soit plus vite que le PIB de la France qui a progressé de 1,7% en 2019 et plus vite que le point 100. Pour rappel la valeur ajoutée ne sert pas qu'à calculer la TVA, elle sert aussi à mesurer la richesse créée par l'entreprise et donc par les salariés.

Les capitaux propres s'élèvent désormais à **27,5 M€**, en constante évolution depuis 2017. Etant donné qu'il n'y a pas de versement de dividendes aux actionnaires (il ne faut pas s'inquiéter, il existe des flux financiers), ces ressources financières devraient servir à améliorer la rémunération des salariés.

Le montant des cotisations pour accidents du travail s'élève désormais à **8,35 M€**. Cette somme est monstrueuse, elle est synonyme de souffrance. L'absentéisme reste élevé, il est actuellement à 8,92%. Le nombre de jours d'absentéisme pour maladie a quant à lui augmenté et **pour les agents de maîtrise, il y a une augmentation de plus de 18,4%**. Il est impératif d'améliorer les conditions de travail.

87% des Agents de maîtrise, Cadres et techniciens n'ont eu aucune évolution de carrière. Il est clair que tout est fait par l'entreprise pour limiter au maximum les déroulements de carrière. La situation des cadres de Keolis Lyon est interrogative : aucune promotion, un effectif tendant à disparaître et un absentéisme élevé dans cette catégorie.

IL NOUS FAUT PLUS

QUE ÇA.



L'UGICT- CGT des TCL revendique donc :

• Augmentation minimum des salaires de **3,5%** (5,2 M€ sur les rémunération brutes totales et **89€/mois** pour un coefficient 240 avec **10 ans d'ancienneté**) ce qui permettrait, d'une part, de répondre à l'exigence sociale d'augmenter notre pouvoir d'achat (***l'indice des prix à la consommation a progressé de +1,5% dont 2,1% uniquement pour***

l'alimentation) et, d'autre part, de participer à la réponse au financement de notre système de protection sociale notamment nos retraites.

- La mise en place d'un calendrier de transformation de la prime vacances en un véritable 14^{ème} mois avec comme première étape la suppression de l'impact de l'absentéisme dans le calcul de la prime vacances.
- L'extension de la rémunération des heures de nuits à l'ensemble du personnel de l'entreprise soit +50 % entre 1h et 5h00.
- La mise en place d'un déroulement de carrière pour tous et la création de commission paritaire d'avancement (composée à parts égales de représentants de la direction et des représentants du personnel) .
- La revalorisation des samedis à 50% et des dimanches à 100%.
- Permettre aux salariés de mettre plus de 42 heures sur le compteur HEC. ■

INTERESSEMENT : NOUVEL ACCORD POUR 3 ANS

Les négociations concernant un nouvel accord d'intéressement ont débuté le 18 Mai 2020. L'entreprise souhaite reconduire le même accord, les discussions préalables ont pris en compte que l'année 2020 devait être traitée différemment. L'absentéisme lié au COVID 19 n'impactant pas le montant de l'intéressement. Les discussions avec le SYTRAL se terminant la première semaine de Juin, il est très difficile de faire une évaluation sur les résultats de l'entreprise et donc sur le montant de l'intéressement.

Résultat des négociations:

Le nouvel accord d'intéressement proposé à la signature propose d'augmenter le pourcentage sur le résultat net de l'entreprise. Il passerait à 33,3% au lieu de 30% actuellement.

Le critère concernant le dispositif qualité reste inchangé. Il ne représente que 0,8% de l'intéressement total sur l'année 2019, dérisoire.

Le résultat des négociations confirme que l'absentéisme lié au COVID 19 n'impactera pas le montant de l'intéressement en 2020.

Même si L'UGICT-CGT des TCL considère que l'intéressement est un moyen de contenir le mécontentement des salariés, ce qui permet de ne pas augmenter les salaires, cet accord reste inchangé. Seul reste une incertitude sur le résultat de l'entreprise. ■

Pour rappel :

Les 11 dirigeants « clés » du groupe Keolis ont touché 5,7 M€. Les dividendes versées par le groupe s'élèvent à 30,6 Millions d'€.



KEOLIS GROUPE: ON JOUE AU « TONTONS FLINGUEURS » ?

Patrick Jeantet en passe d'être débarqué de Keolis.

Un conseil de surveillance a été convoqué le mardi 02 Juin 2020. Un seul point à l'ordre du jour, le départ du président du directoire Patrick Jeantet.

A peine nommé, déjà limogé. ■

CARTOGRAPHIE AM SURFACE: ET ALORS ?

Depuis quelques temps la direction fait signer un papier rappelant que le coefficient ne changera pas. Cette information qui se voudrait rassurante, cacherait-elle une entourloupe? Nous rappellerons donc que la cartographie décidée par l'entreprise le 08 Janvier 2019 dit explicitement dans son article 2.1 : *Il existe par principe 4 niveaux. Pour certains emplois deux niveaux peuvent correspondre à un seul coefficient. Par exception, certains emplois ont un seul niveau correspondant à un coefficient unique*

Le maintien des niveaux garantit un déroulement de carrière ■

METIERS DU METRO: QUEL AVENIR ?



En attendant que la mise en place de l'automatisation se fasse, la direction des modes lourds dévalue le métier d'OIC (Opérateurs Information Clientèle).

Du côté des OIC Tramway, le but de la direction c'est de les supprimer pour les remplacer par des OIV à 210 de coefficient.

Du côté des OIC Métro, ils deviennent des GES, avec plus de responsabilités mais au même coefficient, soit 230 ■

AGENCES COMMERCIALES : LE PLEXIGLASS C'EST SUPER CLASSE

Le 11 mai, deux des cinq agences commerciales du réseau ont rouvert leurs portes au public. Les salariés de ces agences ont eu la surprise de voir que leurs postes de travail n'avaient pas été équipés de vitre plexiglas pour les protéger d'une éventuelle contamination. Ces collègues passent pourtant leur journée à peine à 1 m des usagers, en face à face... et la date du 11 mai avait été annoncée près d'un mois auparavant, par Macron, pour le déconfinement. Mais une multinationale comme Keolis n'a visiblement pas les moyens de la première boulangerie venue pour assurer la sécurité de ses salariés.

Notre direction s'est contentée de prévoir un agent Medialys à l'entrée des agences pour rappeler aux usagers l'obligation de port de masques, voir de simple cache-nez, n'ayant parfois aucune efficacité contre la transmission du virus.

Le lundi, alertés par des salariés de l'agence de Bellecour, des élus du CSE à la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) se sont rendu sur place et ont dressé un constat d'alerte pour Danger Grave et Imminent, que la direction a bien évidemment ignoré, comme tout ceux qui lui ont été adressés par des élus

depuis le début de cette crise. Seule la menace d'un droit de retrait des salariés de l'agence de la Part-Dieu, le lendemain, a poussé la direction à recevoir des salariés de cette agence, accompagnés d'élus de la CGT et de l'UGICT-CGT des TCL. Sous pression, ils n'ont pu que reconnaître leur manque d'anticipation, et se sont engagés à installer ces vitres dans la semaine, ainsi qu'à mettre en place un référent par agence pour étudier les procès de travail, et leur adaptation aux mesures de sécurité sanitaire indispensables. Un peu tard tout ça... ■



A LA CONDUITE : BAS LES MASQUES



Par une note de service du 15 mai, le directeur d'exploitation de Keolis Lyon affirme que « le port du masque est obligatoire au poste de conduite » pour les conducteurs, même si il « est séparé du public par une paroi fixe ou amovible » (et à fortiori par l'isolement de l'avant du bus).

Cette note, que certains élus de la CGT ont immédiatement contestée, nous interpelle à plus d'un titre.

Tout d'abord, le récent décret (n°2020 545) du 11 mai 2020 dit très exactement l'inverse. Nous nous interrogeons donc sur les capacités du n° 2 de notre entreprise à comprendre correctement les obligations légales auxquelles est soumise notre activité.

De plus nous nous étonnons que, dans son excès de zèle, le port du masque soit aujourd'hui déclaré OBLIGATOIRE pour les conducteurs par la direction de Keolis Lyon, alors que lorsque ces masques étaient déclaré inutiles (en fait en raison de la pénurie de masque bien plus que pour des raisons sanitaires), la direction avait fait l'excès de zèle inverse ! Des conducteurs s'étaient alors vu INTERDIRE le port de masques personnels, décrétés alors néfastes sur le plan commercial...

C'est à ne rien y comprendre... à moins que la seule

constante dans tout ça soit l'incapacité de Keolis à prendre en compte et à respecter les salariés et leur avis. Les salariés les plus prudents dans le premier cas, les salariés les plus gênés par ces masques très contraignants (douleurs aux oreilles, buée sur les lunettes, gêne respiratoire, etc.) dans le second. Seule compte sa capacité à édicter obligations et interdictions aux salariés.

Pour la CGT et l'UGICT-CGT des TCL, cette obligation n'a pas plus de sens que son interdiction la veille. Si la direction y tient vraiment, qu'elle fournisse aux agents de conduite des masques de qualité supérieure qui ne présentent pas les gênes dénoncés par les salariés, qui doivent pouvoir se concentrer sereinement sur la conduite. En réalité, la réduction du temps de travail quotidien, avec des pauses incluses, serait la meilleure solution pour limiter dans le temps les contraintes liées au port de ces masques inadaptés à notre métier, tout comme le risque de contamination sur le lieu de travail. La CGT préconise depuis longtemps le passage aux 32h hebdomadaires, alors comme on dit : « l'occasion fait le larron ! »

En attendant, la direction ferait mieux de maintenir l'isolement de l'avant des bus, la suppression de la vente à bord, et de retirer ses notes de services ridicules. Respect des mesures « barrière » dans les transports, des consignes inapplicables données aux salariés ■