

## ► SOMMAIRE

- *Edito*
- *Dossier Sytral*
- *NAO 2021*
- *Inaptitude*
- *Le Chiffre*
- *AM Surface*
- *On m'a dit ...*



## VOS REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

### **Rachida ALBRABND**

Secrétaire  
Générale  
(06 63 43 10 23)

### **Christian SCHWETZOFF**

Secrétaire Adjoint  
(06 52 21 58 50)

### **Jean-Marc GAY**

Trésorier  
(06 17 42 19 79)

### **Patrick HERNANDEZ**

Représentant  
syndical CSE  
(06 11 04 24 64)

### **Didier POCHON**

Membre du  
Bureau  
(06 07 80 89 70)

## ÉDITO

Ce début d'année est consacré habituellement à présenter les vœux de bonne année et à faire un retour sur l'année 2020 passée pour mieux fixer nos objectifs revendicatifs pour 2021.

Bien évidemment, **le principal sujet de préoccupation de l'année 2020 a été celui de la crise sanitaire qui malheureusement n'en finit plus et devrait perdurer sur l'année 2021.**

L'UGICT CGT TCL avec ses élus et militants se sont mobilisés et le seront encore toute cette année face à cette crise sanitaire pour, d'une part, s'assurer que la Direction mette l'ensemble des mesures sanitaires nécessaire à la protection des salariés et, d'autre part, que nous ne soyons pas les variables d'ajustement de la crise sociale à la suite du ralentissement de l'activité économique.

Notre action a permis lors du premier confinement d'obtenir des mesures de protection des salariés avant que celles-ci ne soient imposées par le gouvernement et aussi de maintenir la rémunération à 100% des salariés placés en chômage partiel.

En ce qui concerne les mesures de protection des salariés nous sommes aujourd'hui encore loin du compte, et nous continuons à demander que les salariés en contact constant avec le public soient équipés de masques FFP2 qui sont les seuls à réellement nous protéger contre la Covid-19 sous forme d'aérosol (en suspension dans l'air) ainsi que la mise en œuvre des mêmes mesures de protection que lors du premier confinement si la progression de la contamination justifiait un nouveau confinement comme au mois de mars 2020.

Cette crise laissera des traces y compris dans le financement de notre activité de transport de voyageurs. **Ainsi, le Sytral a lancé fin 2020 une étude sur la faisabilité de l'allotissement du réseau** (mise en appel d'offre du réseau TCL en plusieurs lots distincts) pour entériner le moins-disant social dans les réponses des groupes sur les lots. Cela se traduira incontestablement par des reculs sociaux et la mise en concurrence des salariés, des pertes d'emplois en particulier dans les fonctions supports, un recul du service public et une dilution du savoir-faire et des compétences en matière de transport de voyageurs.

**Ce sujet est bien évidemment la priorité pour l'UGICT CGT TCL dans un contexte sanitaire et économique qui mérite également que nous y apportions une vraie attention.**

Nous veillerons à ce que ce ne soient pas les salariés qui paient la note des insuffisances de nos gouvernants depuis des décennies concernant notre système de santé qui nous impose des mesures drastiques pour faire face à l'épidémie de la Covid-19. ■



**Le bureau, avec ses élus et militants, vous présente ses meilleurs vœux aux salariés et à leurs proches et faisons-en sorte, tous ensemble, que l'année 2021 soit celle d'une année combative pour les salariés afin de nous garantir collectivement un avenir de progrès social. ■**

# GRATUITÉ, INVESTISSEMENT ET ALLOTISSEMENT !

**L**e Sytral et son nouveau président Vert a annoncé à grand renfort de communication 2 mesures importantes qui ne seront pas sans conséquence pour les salariés si nous n'y prenons pas garde. ■



## LA « GRATUITÉ » ET SON FINANCEMENT !

**L**a première de ses mesures est la « gratuité » pour des personnes justifiant de statuts sociaux particuliers, soit environ 130 000 personnes qui pourraient bénéficier de cette possibilité. A cela il faut rajouter la création d'un abonnement solidaire à 10€ par mois.

Si nous nous félicitons de la possibilité offerte pour accéder librement au transport collectif permettant de rendre effectif le droit au transport, cela n'est pas s'en poser la question du financement et des conséquences pour le service public et les salariés chargés de sa mise en œuvre.

La première réflexion c'est qu'aucun service public n'est gratuit et qu'il est forcément financé par la fiscalité et les impôts. C'est pour cela que nous préférons le terme de libre accès au transport plutôt que celui de la gratuité !

La particularité du réseau lyonnais c'est que ses recettes commerciales couvrent près de 50% des frais d'exploitation du réseau par Keolis Lyon. Ce qui est une exception en France car généralement ce ratio est plutôt proche de 30% et fait de la métropole de Lyon la championne en la matière.

Or, aucune information n'a été communiquée sur le coût d'une telle mesure et comment les pertes de recettes vont être compensées. ■

**E**n interne dans l'entreprise, nous ne connaissons toujours pas les impacts de cette mesure sur le niveau des engagements de recettes de l'entreprise. Pour rappel, Keolis Lyon doit verser la totalité des recettes prévues conventionnellement au Sytral (engagement recettes). Si cet engagement conventionnel n'est pas atteint, Keolis doit verser le complément. Si les recettes sont supérieures à l'engagement alors il y a un partage 50/50 entre Keolis et le Sytral.

**Cela aura des conséquences en particulier sur les réponses aux besoins sociaux exprimés par les salariés.** D'autant que le contexte économique jusqu'en 2022 sera fortement impactant sur les comptes de l'entreprise. Pour 2020, Il existe un déficit de recettes commerciales s'élevant à 90 Millions d'€ !!! Il est impensable que Keolis et le Sytral ne soient pas en négociation sur ce sujet.

Ne nous ne méprenons pas, la CGT revendique le droit au transport mais cet accès libre doit se faire progressivement et doit s'accompagner d'une réforme du financement des transports collectifs pour trouver de nouvelles recettes fiscales.

Nous avons des propositions en la matière comme l'extension du paiement du versement mobilité dès le premier salarié et l'élargissement de son assiette aux revenus financiers.

Cet accès libre doit aussi s'accompagner d'une réflexion sur l'aménagement du territoire et de l'étalement urbain car cela ne doit pas être synonyme d'éloignement du lieu de vie au lieu de travail qui rallongerait les durées de transport au détriment du temps personnel. ■



## UN PLAN DE MANDAT DOUBLÉ MAIS UN CONTEXTE ÉCONOMIQUE TENDU !



Le Sytral annonce un doublement de ses investissements pour le mandat 2021-2026 pour les porter à 2,55 milliards d'euros.

Cette somme est conséquente et est plutôt un signe encourageant dans le développement des réseaux de transports de voyageurs dont la gestion lui est confié.

En ce qui nous concerne cela se concentre autour des axes suivants :

- ▶ **Le bus** dont les principales dépenses vont se concentrer sur l'obligation faite par la loi de renouveler le parc ou d'acheter des véhicules dit « propres » (gaz, électriques, trolleybus, ...). Ainsi dès 2021 ce sont de nouveaux trolleybus qui vont venir équiper certaines lignes du réseau (C11), des bus électriques (C16) et des bus GNC (37,67, 68, C15, 7, 52 et 100). Ce qui incombe par ailleurs d'équiper et de mettre aux normes les dépôts qui vont accueillir ces véhicules et de réfléchir à l'implantation de nouveaux dépôts. D'autant que Le Sytral annonce également vouloir renforcer l'offre bus, cela passe nécessairement par une augmentation des capacités de garage.
- ▶ **Le tramway** avec le prolongement de la ligne T6 et de la construction de 3 nouvelles lignes. Il est également prévu l'achat de 40 nouvelles rames de 43 mètres dont 20 pour les lignes existantes et 20 pour les nouvelles lignes.
- ▶ **Le métro** avec le prolongement de la ligne B automatique jusqu'à Saint-Genis Laval, le renforcement de l'offre sur la ligne A, la rénovation du matériel roulant sur la A et la B pour prolonger sa durée de vie, la modernisation des systèmes opérationnels et le déplacement du PCC métro.
- ▶ **La mise en œuvre d'une ligne de transport par câble** (téléphérique) entre Francheville et Gerland. Ce type de transport n'est pas sans s'interroger sur son opportunité, de son utilité, de son coût et de sa fiabilité.
- ▶ **La mise en œuvre d'autres projets** de réfection de stations de métro, le remplacement du système billettique TCL à l'horizon 2022, d'une billetterie unique sur l'ensemble des réseaux géré par le Sytral.



Retrouver le dossier de presse du Sytral sur le plan de mandat 2021-2026

**Si nous pouvons se satisfaire du développement du réseau TCL, nous devons rester vigilant quant aux conséquences pour les salariés.**

Car entre l'arrivée de nouvelles technologies et le développement de l'offre cela aura indubitablement des conséquences sur l'emploi et les compétences nécessaires.

Avec en toile de fond, des questions d'externalisation des services et d'augmentation de la sous-traitance dont aucun métier n'est à l'abri (conduite, maintenance, commercial, management, contrôle, supports). ■



**L'ALLOTISSEMENT POUR SATISFAIRE LES AMBITIONS ÉLECTORALES DE LA NOUVELLE MAJORITÉ AU SYTRAL ?**

Ainsi le risque est grand que cela se traduise par une volonté manifeste de faire des économies sur l'exploitation des réseaux pour financer ce plan d'investissement !



**La démarche du Sytral**, sous couvert de la cour des comptes régionales, **est de lancer une étude sur la faisabilité de l'allotissement, ce qui est un très mauvais signe.** Il est hors de question de faire payer aux salariés cette volonté de doubler les investissements, d'autant que le contexte économique lié à l'épidémie de la Covid-19 va priver le Sytral de ressources financières (recettes commerciales et versement mobilité) jusqu'à l'horizon 2022-2023.



Retrouver le tract de la CGT et de l'UGICT CGT des TCL sur l'allotissement

L'UGICT CGT TCL a d'ores et déjà pris la mesure du risque et avec l'aide de ses structures territoriales et nationales a entrepris une démarche d'interpellation des élus de la métropole sur les nécessaires garanties pour les salariés.

**L**a principale action est de maintenir l'unicité du réseau TCL exploité par un opérateur unique. Nous mettons également dans le débat public **la question du mode de gestion et de la régie pour exploiter le réseau TCL** (meilleur moyen de trouver des investissements).

Il s'agit également d'obtenir l'intégration de critères sociaux de haut niveau, quel que soit le mode de gestion, pour se garantir que les salariés ne soient pas la variable d'ajustement des ambitions de l'autorité organisatrice de la mobilité. ■

**N**OUS APPELONS D'ORES ET DÉJÀ LES SALARIÉS À SE TENIR PRÊT À INTERVENIR POUR EXPRIMER PAR LA GRÈVE SI CELA EST NÉCESSAIRE AFIN DE SE GARANTIR UN AVENIR EN COMMUN POUR PRÉSERVER ET AMÉLIORER NOS CONDITIONS SOCIALES ! ■



## **NAO 2021 ET INTERESSEMENT : LES SALARIES VONT PAYER LA NOTE !**

**L**a crise sanitaire actuelle et ses conséquences économiques vont impacter la politique de rémunération de Keolis Lyon.

Avec l'annonce pour 2020 d'un résultat d'exploitation négatif, cela se traduira par un intéressement nul. **L'UGICT CGT avait fait des propositions de modification de la formule de calcul de l'intéressement permettant de gommer l'effet pandémie** qui n'ont pas été retenues par la Direction face à la précipitation de certains à signer l'accord ...

Il est d'ailleurs à noter que si les sommes perçues les années précédentes avaient été mises sur la valeur du point (salaire) et non pas sur l'intéressement (prime) nous aurions gagné définitivement en pouvoir d'achat !



D'autant que la NAO 2021 s'annonce difficile : d'une part Keolis a demandé à ses filiales de maîtriser la masse salariale, et d'autre part les autorités organisatrices en déficit vont faire payer la note de cette crise aux salariés.

Cette piste semble être celle choisie par Keolis Lyon, puisque **la nouvelle directrice de Keolis Lyon laisse entendre lors de ses vœux dans les dépôts et service un gel des salaires et des évolutions de coefficients.**

Ce sont autant d'éléments qui nécessiteront, là encore, que les salariés interviennent dans le débat pour obtenir autre chose que des remerciements dans une période où ils ont fait valoir leur professionnalisme pour maintenir la continuité du service malgré l'anxiété dû à l'épidémie de la Covid-19. ■



La NAO débute généralement au mois d'avril mais les circonstances particulières du 1<sup>er</sup> confinement avaient reporté la dernière réunion de NAO fin mai / début juin.

L'UGICT CGT TCL interpellera officiellement la Direction pour débiter la NAO dès le mois d'avril. ■



## **INAPTITUDE : MÉFIEZ-VOUS ET CONSULTEZ VOS REPRÉSENTANTS UGICT CGT ET CGT SANS TARDER !**

**K**eolis Lyon est connue pour ses taux élevés d'arrêt maladie, d'accident du travail, mais aussi de licenciements pour inaptitude.

**Le maintien dans l'emploi des salariés devenus inaptes à leur poste, par des aménagements ou des reclassements n'est pas le fort de notre entreprise.** L'externalisation d'un nombre croissant de métiers qui pourraient assurer cette fonction ne va évidemment pas dans le bon sens.

De plus, Keolis est toujours prêt à expérimenter de nouvelles manières de se soustraire à sa « responsabilité sociale », comme l'illustrent de récents licenciements dont nous avons été informés.

L'une consiste par exemple à ne pas reconnaître l'origine « professionnelle » de certaines inaptitudes qui contraignent un peu plus l'employeur à une recherche de reclassement. En cas de licenciement, elle ouvre le droit à un doublement des indemnités légales.

**Nous appelons les salariés à la vigilance pour ne pas faciliter la tâche de Keolis** en n'indiquant pas l'origine professionnelle d'un accident ou d'une maladie, par méconnaissance ou par simplicité.

En effet, il sera difficile, voir impossible, de démontrer l'origine professionnelle d'une inaptitude si le salarié a d'abord été arrêté en maladie par son médecin, sans déclaration d'accident du travail (DAT), et sans trace des difficultés rencontrées à son travail.

**La CGT tient à rappeler qu'une DAT peut être faite auprès de la sécurité sociale même sans arrêt de travail !** A minima, les salariés doivent inscrire systématiquement les événements accidentels survenus au travail dans le « cahier

d'infirmierie » aussi appelé « registre des accidents bénins ».

Que ce soit suite à une chute, une agression, une altercation de trop avec son responsable hiérarchique, ou, quoi que ce soit d'autre, les salariés victimes d'un mal-être au travail doivent signaler la source de ce mal-être et en garder une trace ! En cas de besoin, sollicitez vos élus UGICT CGT et CGT, ils peuvent vous y aider.

Une autre méthode de Keolis pour faciliter le licenciement des inaptes, **consiste à les déclarer inaptes à tout poste dans l'entreprise.** Cela les dégage de toute obligation de rechercher un reclassement, et au passage, permet de dissimuler ces inaptitudes aux élus du personnel.

Dans tous les cas, c'est le service de médecine du travail de l'entreprise qui établit ces avis d'inaptitude. Service mis à mal depuis des années par la politique de Keolis en la matière qui ne lui permet plus d'effectuer ses missions comme il le faudrait. Cela se traduit par une présupposition d'absence de poste de reclassement et des avis d'inaptitude à tout poste.

L'UGICT CGT dénonce fermement ces dérives de la politique de santé au travail et du traitement de l'inaptitude professionnelle.

Nous appelons donc les salariés à la plus grande vigilance quant aux questions d'inaptitude avec la médecine du travail. Un avis d'inaptitude ne peut être contesté que pendant une durée de 15 jours ! Et cela comptera aussi en cas de contestation d'un licenciement devant les prud'hommes !

**N'hésitez donc pas, en cas de besoin, à vous rapprocher de vos représentants UGICT CGT et CGT sans attendre qu'il ne soit trop tard.**



## **LE CHIFFRE : LA CRISE NE TOUCHE PAS TOUS LE MONDE !**

Une récente étude d'Oxfam révèle que **les milliardaires français se portent bien mieux après le choc de la pandémie.** Ils ont gagné près de 175 milliards d'euros entre mars et décembre 2020 (soit deux fois le budget de l'hôpital public français).

S'il leur a fallu neuf mois pour retrouver leur niveau de fortune d'avant la pandémie, il faudra plus de dix ans aux personnes les plus pauvres pour s'en relever.

## AGENTS DE MAITRISE SURFACE :

### LA DIRECTION FAIT LA SOURDE OREILLE

Le 06 Janvier 2021, l'**UGICT CGT TCL alertait la direction sur la non-application intégrale de la décision unilatérale concernant les métiers d'agents de maîtrise.** [Lien de la lettre transmise à la direction](#)

En effet, si l'organisation du travail a été modifiée pour augmenter la productivité, telle que présentée dans le document de la direction, elle devait aussi s'accompagner d'une revalorisation des coefficients des agents de maîtrise.

Il n'en est rien. Bien au contraire, pour se soustraire à une évolution des coefficients l'entreprise a fait disparaître les niveaux. Plus personne ne peut savoir où il se situe dans la grille d'évolution.

Alors que l'UGICT CGT TCL avait déposé une notification le mois de la mise en application des nouvelles mesures, l'entreprise nous a répondu le 11 Janvier 2021 qu'elle s'étonnait de notre réaction et que la disparition des niveaux correspondait à une mise en conformité du référentiel des métiers.

Nous sommes donc surpris de découvrir que **tous les métiers soumis à un déroulement de carrière ne permettent plus de se situer dans son évolution.** L'entreprise nous renvoie vers la fiche métier, or en fonction des niveaux, il n'est pas attendu le même travail. On ne peut pas faire disparaître les niveaux.

Déjà que nous contestions les critères d'évolution par manque d'objectivité, maintenant la disparition des niveaux ne permet plus de formaliser les coefficients. L'entreprise ne les assume même plus. Les niveaux disparaissent des entretiens d'évaluation et des feuilles de paye.

Il est à noter que **la situation des AM surface va un peu plus se dégrader.** Une étude est en cours au dépôt d'Audibert concernant des fiches contact. Elles vont permettre de mesurer le travail des chefs de groupe, et cerise sur le gâteau, enregistrer des données concernant le travail des conducteurs. ■

### ON M'A DIT : QUI M'A DIT ?



Les consignes sanitaires ne seraient-elles pas applicables au Directeur Adjoint pris en photo sans masque et sans respect de la distanciation physique ? Espérons que la Direction se montre aussi sévère qu'avec les élus en lui infligeant des jours de mise à pied ! ■



Nouvelles techniques de management du Directeur Informatique : pousser à bout les salariés pour pouvoir justifier l'externalisation de ses services ! Aurait-il quelques connaissances à mettre à la place ? ■



Le Directeur commercial a vraiment du mal avec la notion de contrat de travail ... Sa dernière lubie transformer les salariés des agences en agents d'entretien !?! ■



Un syndicat se fait fort de devenir une annexe de la Direction en accompagnant toutes ses stratégies et faisant la sale besogne de dénonciation des salariés. La Direction pense à faire du 1er mai la date d'anniversaire de leur partenariat ! ■



Le Directeur Sécurité serait sur le départ après le transfert de ses missions aux AM surface chargés de faire des points sécurité sans qu'ils en soient informés ! ■