

Le Trolleybus

et la Lettre de l'Ugict

N° 1314 - Janvier 2024
127^e année

2024

Tous nos voeux de réussite et de lutte
pour cette nouvelle année



Cette année 2024 a un caractère particulier au sens où elle est aussi la dernière année de notre entreprise unique sur un réseau unique !

D'ici la fin mars 2024 nous connaissons les deux délégataires des modes Bus & Trolleybus (MBT) et Métro & Tramway (MMT). Concernant la SPL Relations usagers (SPL RU), il n'y a plus de suspens puisque il s'agit d'une gestion directe avec comme principaux acteurs Sytral Mobilité, la Métropole et le ville de Lyon.

Dès le début, nous avons pris la mesure des conséquences que cela engendrerait pour les agents TCL et le service public. Malheureusement, nous n'avons pas été en mesure de créer les conditions de faire reculer la majorité d'EELV qui, pour des raisons dont nous ne comprenons toujours pas, a pris la décision de casser un outil qui fait tous les jours la preuve de son efficacité. Moutlt fois récompensée en France, en Europe et à l'International, **cette efficacité ce n'est celle ni des politiques ni des opérateurs mais du savoir-faire, de l'expertise et du professionnalisme des agents TCL !**

Cette décision est d'autant plus incompréhensible que ces même « Verts » ont voté contre l'allotissement du réseau RER au conseil régional, et nous nous en réjouissons. Mais quelle cohérence dans leur vote si ce ne sont des calculs politiques sans envergure !

Pour la CGT TCL, **seule une entreprise unique sur un réseau unique et en gestion directe est en capacité de répondre aux enjeux de mobilité et de lutte contre les gaz à effet de serre.**

Malgré tout, nous avons pu obtenir quelques garanties sur le statut initial qui sera mis en œuvre dans chacun des lots, sur l'application de la convention collective des transports urbains au sein des 3 nouvelles entités, des augmentations de salaires de 5% certes pas suffisantes mais d'un haut niveau, le maintien des activités sociales et culturelles d'un haut niveau malgré un contexte compliqué, ...

Toutes **ces avancées, c'est également grâce au travail des élus, mandatés et militants de la CGT, au plus proche du terrain et des salariés,** même si nous sommes trop peu nombreux pour être encore plus présents au quotidien.

C'est pour cela que nous devons faire de l'année 2024, celle du renouveau du militantisme et du syndicalisme CGT, par un déploiement syndical plus important dans les dépôts et les services avec en ligne d'horizon des NAO 2024 d'une haute teneur et enfin, de préparer la mise en place d'un corps de militants opérationnels dans chacune des futures entités (MBT, MTT, et SPL RU) dès le 1^{er} janvier 2025.

EN ATTENDANT, AU NOM DE TOUTE LA CGT TCL, JE VOUS SOUHAITE UNE BONNE ET HEUREUSE ANNÉE 2024 POUR VOUS ET VOS PROCHES.

La lettre de l'UGICT



Après une année 2023 marquée par la multiplication des conflits armés dans le monde, des attaques contre nos acquis sociaux, un recul de nos valeurs humanistes et de fraternité, il est temps de tourner la page pour rentrer de plain-pied dans cette nouvelle année 2024.

Gageons que nous soyons capables de retrouver les voies du progrès social, de la paix, de la solidarité et de la fraternité.

Cela passe par **reconstruire les solidarités nécessaires** et en tout premier lieu dans notre entreprise.

D'autant que l'année 2024 va nous conduire à un recul historique visant à déconstruire le service public de transport de voyageurs lyonnais. Ce dernier faisant la preuve, jour après jour, de son utilité et de son efficacité au service des besoins de mobilité des citoyens tout en répondant aux enjeux environnementaux.

Aussi, **dès le mois de mars nous connaissons officiellement les futurs opérateurs** des deux principaux modes d'exploitation.

L'UGICT, avec toute la CGT, a porté partout où cela était possible l'intérêt des agents TCL pour défendre leur statut social. Ne nous voilons cependant pas la face ! Les garanties apportées ne sont que pour mieux faire accepter socialement aux salariés ce découpage qui ne sert que les appétits des multinationales des transports.

Elles ne répondront en rien aux besoins des usagers et n'apporteront pas de réponses aux besoins sociaux exprimés par les agents TCL.

Pourtant, **notre entreprise souffre d'un manque d'attractivité** qui pèse sur l'ensemble du personnel et sur l'exécution du service. Il y a besoin de trouver des leviers pour permettre de rendre plus attractifs nos métiers, y compris ceux de l'encadrement, du management et des techniciens d'ateliers.

Les Négociations Annuelles Obligatoires 2024 doivent nous permettre d'apporter des réponses tant d'un point de vue salarial que d'organisation du travail.

**DANS L'ATTENTE, L'UGICT CGT TCL VOUS PRÉSENTE SES MEILLEURS VŒUX
POUR L'ANNÉE 2024 AINSI QU'À VOS PROCHES.**

Le bureau UGICT CGT TCL

Les « Contacts Game » sont ouverts !

Les fiches « contact » sont présentées comme un outil de suivi des conducteurs pour les managers de proximité (CDG RL et CDG I). **Cet outil expérimental s'est déployé et il est devenu une priorité pour la direction** alors que l'UGICT-CGT des TCL le conteste depuis l'origine (notification déposée le 15 Février 2021).

Cet outil doit permettre un suivi managérial des équipes à travers les échanges entre managers et conducteurs même si, au regard des réponses apportées lors de la notification, il s'avère être essentiellement un outil de flicage de l'activité des maitrises et des conducteurs.

Mais la direction n'ayant jamais réussi à démontrer le bien-fondé de cet outil et à fédérer les managers autour de l'utilité de ces fiches contacts, le résultat est là : **les chiffres ne sont pas bons, le nombre de contacts réalisés par les RL est ridiculement bas !**

Panique à bord !

Devant cet échec, certaines directions d'UT sollicitent tout leur encadrement, CDG, CDG I, chefs de ligne, CTE, ordonnancement, techniciens horaires et coordinateurs pour augmenter les chiffres : Pour les chefs de groupe la consigne est l'élargissement des contacts à l'ensemble des conducteurs du dépôt et non plus à leurs équipes respectives.

- Pire encore, il est demandé des objectifs numériques selon les UT et par agent de maîtrise selon la fonction (2000 contacts par an ou encore 10 minimum par jour...).
- Finalement, peu importe ! Que vous donniez un ticket test en sortie, que vous rapatriez un conducteur au dépôt, que vous partagiez un café au dépôt avec un CR, qu'un conducteur se présente à vous à l'ordo, ... il faut du chiffre coûte que coûte et tout est bon pour avoir le quota.

Le sens de la raison est en train de se perdre. Faire uniquement du quantitatif, pour démontrer quoi ????

Si le contact est important, il doit se construire dans une réelle relation. Il ne doit pas être falsifié par une course au chiffre qui ne rime à rien.

D'autres solutions sont possibles pour **renforcer le rôle des managers de proximité** telles que la réduction des missions administratives et la diminution du nombre de conducteurs/receveurs par managers de proximité. C'est la revendication majeure de l'UGICT-CGT des TCL pour ne pas travestir le métier de managers de proximité.

A défaut, cela restera une course à l'échalote : une compétition où tous les moyens sont bons pour arriver le premier et remplir ses objectifs à travers des données statistiques ! Nous sommes encore loin d'une conception d'un management de proximité et humanisé ; les tableaux Excel de remplaceront jamais la nécessaire présence sur le terrain et l'échange entre les conducteurs et les managers.

Patrick Hernandez
Elu CSE

Un fichier de plus ?

Cet outil est amené à compiler des données individuelles des conducteurs et pour cela il doit faire l'objet d'une déclaration à la CNIL, donner la possibilité aux conducteurs de consulter cette base de données nominative sur la partie les concernant et l'ensemble du personnel doit être informé de l'existence de ce fichier et des objectifs recherchés.

Mode bus, de nouveaux roulements au service de qui ?

Les syndicats ont été reçu par la direction d'UTS au sujet de la création, dès le prochain cycle, de **quatre nouveaux roulements supplémentaires** :

- un roulement avec un week-end de repos sur deux ;
- un autre avec tous les week-ends en repos ;
- le troisième avec tous les week-ends travaillants ;
- et le dernier avec tous les mercredis en repos.

1 Travail	2 Travail	3 Travail	4 Travail	5 Travail	6 Repos	7 Repos
8 Travail	9 Travail	10 Travail	11 Travail	12 Travail	13 Travail	14 Repos
15 Repos	16 Repos	17 Repos	18 Travail	19 Travail	20 Travail	21 Travail

Ces types de propositions vont être généralisé pour alléger les tâches des ordonnancements et **sans nul doute satisfaire une partie du personnel qui va y voir une mise en adéquation avec leur vie privée** (garde d'enfant alternée, activités sportives, ...). Ce sont les salariés qui choisiront d'intégrer ces roulements sur un ou plusieurs cycles via le formulaire de demande diverse.

Le syndicat CGT TCL défend tout ce qui va dans le sens d'une amélioration de vos conditions de travail mais s'inquiète des conséquences d'une mise en œuvre unilatérale en dehors de tout accord d'entreprise. **Ces roulements sont en réalité des roulements de non-placés**, dont le terme est incertain, et dont nous ne connaissons pas les conséquences sur les salariés qui ne souhaitent pas les intégrer. Le risque c'est de voir s'installer doucement mais solidement une mise en pied sur le dépôt voire sur plusieurs dépôts.

Ces nouveaux roulements ne doivent pas être non plus **des appâts couvrant en réalité une volonté d'optimiser le temps de travail** au plus près des 420 heures et de **flexibiliser le temps de travail** en fonction des besoins de productions et des effectifs disponibles.

C'est pourquoi nous revendiquons, d'une part, que ces nouveaux roulements restent au choix des demandeurs et, d'autre part, qu'ils ne doivent entraîner aucune conséquence sur tous les autres salariés. Enfin, les critères d'intégration sur ces roulements ne doivent pas être discriminatoires.

C'est pour ces raisons qu'**il est nécessaire de se mettre autour d'une table de négociations** afin de mettre en place un accord d'entreprise sur la construction des roulements, les délégués de lignes, les règles d'affectation, etc.

Azzedine Souaci
Elu CSE



Keolis Lyo, : prendre aux salaires pour donner aux actionnaires



Cette nouvelle année 2024 sera donc la dernière où le groupe Keolis exploitera le réseau TCL (c'est-à-dire les salariés) à travers une seule et même entreprise. A quelques semaines de l'ouverture des dernières négociations annuelles obligatoires (NAO) communes à l'ensemble des salariés, **la CGT vous propose un rapide bilan de ce dernier contrat**, débuté en 2017 entre Keolis et le Sytral, du point de vue de l'évolution de nos salaires.

En janvier 2017, le SMIC brut était de 9,76 euros/heure, soit 1480 euros brut mensuel pour un temps plein.

A cette même date, la valeur de point chez Keolis Lyon était de 8,97 euros. A titre indicatif, **le salaire de base à l'embauche d'un conducteur-receveur au coefficient 210 était alors de 1926,94 €.**



Où en sommes-nous en ce début d'année 2024 ? Au 1^{er} janvier, le SMIC brut est de 11,65 euros/heure, soit 1766,92 euros brut mensuels. En 7 ans, le SMIC, qui est indexé sur l'inflation et donc sur l'évolution des prix à la consommation, a connu une augmentation de 19,4 %.



Chez Keolis Lyon ? Le point est passé à 10,02 euros, et **le salaire à l'embauche d'un conducteur à 2151,88 euros**. L'augmentation des salaires a été pendant la même période que de 11,7%. Autrement dit, si nos salaires avaient suivi la même augmentation que le SMIC, la valeur de point serait de 10,71, soit, à l'embauche, un conducteur toucherait près de 2297 euros brut mensuels, soit 150 euros de plus.

! Sur la période 2017-2021 (nous ne disposons pas encore des chiffres des années suivantes), **Keolis Lyon a déclaré plus de 30 millions d'euros de bénéfices nets !**

Ce petit bilan est loin d'épuiser la réflexion que la CGT souhaite mener avec les salariés sur nos revendications pour les prochaines NAO. Mais il peut contribuer à les impulser et à les éclairer.

Si la priorité de Keolis et du Sytral en cette période d'allotissement était vraiment au recrutement massif de conducteurs pour faire face au sous-effectif qui pèse aussi bien sur les salariés que sur la qualité de service, alors la question ne devrait même pas se poser : **rattraper ce qui a été perdu sur les salaires serait un minimum**. Mais ne soyons pas naïfs. Même pour obtenir ce minimum, c'est aussi à se mobiliser qu'il faut se préparer, avec la CGT !

Tristan Jego
Délégué Syndical

LA TAUPE !

La taupe aurait eu connaissance des initiales de l'éventuel directeur général RATP Dev Mode Bus, P.T., et celui de Transdev, P.C. Le seul point commun, leur prénom ! Sans surprise, pour Keolis le préposé est Stéphane Perrot.

Tous les candidats aux différents lots d'exploitation sont confiants puisque leurs comités de direction sont déjà composés ! Malheureusement il n'y aura de la place, au mieux, que pour deux groupes ? Qui sera le grand perdant ? Les paris sont ouverts !

Début d'année 2024, le jeu des chaises musicales débute pour une dernière danse avant l'allotissement. C'est une dernière chance pour certains de se placer !

Suite au départ de la RT DCI du mode bus, la direction est en mal pour la remplacer. Aurait-elle placé la barre trop haut ?

Dans le cadre de l'allotissement, l'esprit « corporate » de Keolis groupe est passé en arrière-plan au vu de la centaine de cadres venus rejoindre les rangs des tramnots lyonnais. À l'inverse, le Sytral n'a pas su convaincre grand monde, sur 30 postes seuls 3 agents TCL les ont rejoints !

Les futurs dirigeants de la SPL RU commencent très mal leur mandat tant ils ont affiché du dédain auprès de leurs futurs agents lors de la visite des services concernés ...

