

Solidaires

SUR TOUTE LA LIGNE !



Bulletin de la fédération Sud/Solidaires des Transports Urbains et Inter-urbains

N°4 - Janvier/Février/Mars 2022

Le 27 janvier, l'intersyndicale nationale appelait à une journée de mobilisation pour les salaires. Les salarié-e-s du secteur des transports urbains et inter-urbains ont participé à cette journée, car en effet, le « jeu » de la concurrence leur coûte cher, au figuré comme au propre. Les salaires sont la principale variable d'ajustement sur laquelle s'appuient les employeurs du secteur pour proposer, à l'occasion des appels d'offres, des prix toujours plus bas aux autorités organisatrices. À la RATP, une suite a été donnée au 27 janvier avec une très forte journée de mobilisation le 18 février.

Notre fédération intervient depuis le quatrième trimestre 2021 sur cette problématique salariale, avec pour objectif de coordonner toutes les luttes pour en renforcer l'impact, et obtenir, pour tout-e-s les salarié-e-s des transports urbains de voyageurs, des salaires décents.



Droit de retrait

victoire pour les salariés de Kéolis Transports Daniel Meyer

Début 2020, l'incertitude autour de l'épidémie de Covid-19 était totale. Les annonces mensongères du gouvernement, et son incapacité à prendre les bonnes décisions ont contribué à aggraver les choses. Jusqu'à la mise en place du confinement total le 12 mars, les employeurs n'ont pas hésité à envoyer leurs salarié-e-s au front, sans aucune protection.

C'est dans ce contexte que Boualem (élu CSE et délégué syndical Sud/Solidaires chez Kéolis-Meyer à Montléry), et ses camarades, ont déposé un droit d'alerte pour danger grave et imminent (DGI) le dimanche premier mars 2020. Par cette procédure, ils alertaient sur le risque auquel étaient exposés les chauffeurs, et demandaient que des mesures soient prises immédiatement : distribution de gel hydroalcoolique, de gants, de masques, suspension de la vente de titres de transport à bord des bus, montée et descente des usagers par la porte centrale, et isolation du poste de conduite. Interpellée, l'inspection du travail n'a pas su prendre une position claire en faveur des salarié-e-s. Du coup, le pa-

tron a fait la sourde oreille, en indiquant qu'il se cantonnerait à appliquer les préconisations gouvernementales.

C'est pourquoi les salariés de Kéolis-Meyer ont fait valoir leur droit de retrait entre le 2 et le 5 mars 2020. Le 5 mars au soir, le directeur demande aux élus de lever le DGI, ce qui lui est refusé à l'unanimité. Il joue alors son va-tout, et décide d'adresser aux salarié-e-s un courrier les menaçant de sanctions disciplinaires s'ils ne reprenaient pas le travail. Dans ce courrier, il écrit que le droit de retrait est illégal. Conscient d'être dans une impasse, il annonce quand même que du gel et des gants seront mis à disposition des salarié-e-s.

Alors, entre la peur du virus et la peur des sanctions, les chauffeurs reprennent peu à peu le travail. Il leur faudra tout de même attendre le confinement total du 12 mars pour que les mesures réclamées par les élus depuis le premier mars soient mises en place de manière effective. A posteriori, les choses ont donc donné raison aux élus, et l'affaire aurait pu en rester là. C'était sans compter sur la mauvaise foi de l'employeur. En effet,

lorsqu'ils ont reçu leur feuille de paye, quelle ne fut pas la surprise des salarié-e-s de constater que des retenues sur salaire correspondant aux jours de droit de retrait avaient été pratiquées.

Suite à ces retenues sur salaires, les délégués Sud/Solidaires ont sommé l'employeur de régulariser la situation. Pendant de longues semaines, ils ont joué le jeu du dialogue social, et ont tendu la main au patron pour trouver un règlement à l'amiable, mais c'était peine perdue. C'est pourquoi les représentants syndicaux, avec à leur tête nos camarades de Sud/Solidaires, ont saisi le Conseil des Prud'Hommes (CPH) de Longjumeau le 26 juin 2020. Ils demandaient à l'instance de confirmer la validité du droit de retrait, et de contraindre l'employeur à payer aux salarié-e-s les journées où ils ont fait valoir ce droit.

La décision est tombée le 03 décembre 2021, et elle vient d'être communiquée aux deux parties. Il s'agit d'une victoire pour les salarié-e-s : la légitimité du droit

de retrait est reconnue, l'employeur est condamné à rembourser les retenues sur salaire qu'il a illégalement pratiquées, et à payer une partie des frais de procédure. Cela semble lui avoir ouvert les yeux, puisqu'il a indiqué aux représentants du personnel qu'il appliquerait « à la lettre » la décision du CPH. D'ailleurs, le délai imparti pour faire appel a expiré, et il ne lui reste plus que la cour de cassation pour contester le jugement, mais selon Boualem : « cela semble peu probable, car le temps a montré que nous avons raison depuis le premier jour ».

Cette victoire nous rappelle que les employeurs contestent toujours le droit de retrait. Pourtant, ce droit est cadré par une réglementation claire (cf tract fédéral sur le sujet). **Quand la situation présente un risque pour la santé ou la sécurité du salarié, ou des usagers, peu importe les pressions, l'intox, ou les menaces, il faut toujours faire valoir son droit de retrait. Ce n'est pas à un patron de dire le bien-fondé d'un droit de retrait, mais en dernier recours, c'est à la justice de le faire.**

KSOE

funeste exemple des dégâts de la mise en concurrence

Les 10 et 11 janvier, les salarié-e-s de KSOE étaient en grève pour protester contre les conséquences de la reprise de l'exploitation de la Délégation de Service Public (DSP) 34 par Kéolis. Explications.

Comme l'explique Mustapha (délégué syndical UST et représentant syndical au CSE) : « le point de départ de ce conflit, c'est la mise en concurrence ». Dans le cadre de cette mise en concurrence, Kéolis a récupéré l'exploitation de la DSP 34 suite à un appel d'offres. Le changement d'exploitant est effectif depuis le premier aout 2021. La DSP 34 regroupe trois dépôts, anciennement filiales du groupe Transdev : le dépôt des Autocars Tourneux à Verneuil-sur-Seine, le dépôt d'Ecquevilly, et les Courriers de Seine-et-Oise à Carrières-sous-Poissy. Ces trois établissements ont été regroupés dans une nouvelle entité : Kéolis Seine-et-Oise Est (KSOE), bien que la gestion du dépôt de Tourneux a été immédiatement sous-traitée à Kéolis Delion (basé à Nanterre). Évidemment, les accords applicables jusqu'ici variaient d'un établissement à l'autre. Mais comme la majorité du personnel de KSOE est originaire des CSO, ce sont les accords jusqu'ici en vigueur aux CSO qui s'appliquent à l'ensemble du personnel de la nouvelle entité.

« Cette situation ne convient à personne, mais encore moins aux anciens d'Ecquevilly » indique Mustapha, « car ils bénéficiaient d'accords plus favorables à bien des égards (rémunération, conditions de travail, activités sociales, congés enfant-malades, etc.) ».

Outre le nivellement par le bas des accords, la mise en place d'une « prime différentielle », censée compenser les pertes de rémunération, cristallise la colère des salarié-e-s. Présentée par la direction de Kéolis comme une sorte « d'assurance sur la rémunération » pour les salarié-e-s, cette prime est en fait une manœuvre comptable qui garantit des gains de productivité au repreneur en baissant la rémunération du personnel. Prenons l'exemple du treizième mois d'un salarié originaire des CSO. La direction indique qu'il a été lissé sur douze mois, et intégré dans la garantie de salaire. Résultat : il est retranché de la prime différentielle, qui se retrouve alors déficitaire de plusieurs centaines d'euros à la fin du mois ! Même chose pour les heures supplémentaires, ou les primes liées aux jours fériés. Du coup, comme le dit Mustapha : « plus tu travailles, moins tu gagnes, car si sur le papier, l'addition garantie de salaire + prime différentielle versée à 100% était censée maintenir le niveau de rémunération pré-existant, en réalité, les multiples ponctions effectuées dans la prime différentielle aboutissent à une perte de revenu pour les salarié-e-s ».

Mais la casse sociale ne s'arrête pas là. La direction de Kéolis effectue également d'énormes gains de productivité via la mise en place de nouvelles conditions de travail. Ainsi, la proportion de services à deux vacations est passée de 30 à 70% environ, ce qui a fait bondir l'amplitude horaire moyenne de plusieurs heures. Mustapha indique que sur son secteur, huit chauffeurs font désormais le tra-

vail de treize. La cadence de travail a explosé. Autre exemple : par le passé, les chauffeurs des CSO disposaient de cinq minutes de temps de « mise à quai », entre leur arrivée au terminus, et le départ suivant. Ce temps a été supprimé, et désormais, l'arrivée et le départ sont prévus à la même heure ! En gros, au moment où le chauffeur ouvre les portes pour laisser descendre les usagers, il commence à prendre du retard sur sa course suivante...

Face aux interpellations répétées des élu-e-s et représentant-e-s syndicaux, la direction a fait la sourde oreille depuis le premier aout. Soit elle indique que des documents ne lui ont pas été transmis par l'exploitant sortant, soit, encore mieux : comme elle a sous-traité la gestion de la paye à une société extérieure, elle prétend ne pas être en mesure de répondre aux salarié-e-s à ce sujet.

Ce qui devait arriver arriva : la grève a éclaté les 10 et 11 janvier 2022.

100% de grévistes à Ecquevilly et 95% aux anciens CSO, la démonstration est éclatante : le rapport de force est favorable aux salarié-e-s, et il va falloir que la direction revoie sa copie. Plusieurs avancées sont d'ores et déjà entérinées. Une nouvelle production avec davantage de services à vacation unique sera mise en place dès le 14 janvier. La barème des sanctions disciplinaires est allégé. La subvention aux œuvres sociales passe de 0,8 à 1,4% de la masse salariale. De plus, les négociations sur l'accord de substitution vont être ouvertes très prochainement, alors que la direction avait l'intention de les faire trainer jusqu'à la dead-line, afin de mettre les OS représentatives dos au mur.

Pour Mustapha « tout cela ne suffit pas. Beaucoup reste à faire, notamment dans le cadre des négociations sur l'accord de substitution. **Mais les salarié-e-s ont fait la démonstration de leur détermination, et la direction a pris conscience qu'elle ne pourrait plus faire n'importe quoi à l'avenir** ». **Affaire à suivre.**

Élections professionnelles à la RATP

Les élections professionnelles à la RATP se sont tenues entre le 22 et le 26 novembre 2021, en vote électronique uniquement. Au premier tour, la participation a fait un bond en avant par rapport à 2018, passant de 45 à 60% environ. Le quorum a été largement atteint dans tous les CSE, à une seule exception près. La CGT RATP est redevenue la première organisation syndicale de l'entreprise avec 35,28% des voix. Si quasiment autant d'agents ont voté UNSA en 2021 qu'en 2018, son pourcentage s'érode quelque peu, en raison de la participation beaucoup plus forte, mais atteint tout de même 25,49%, ce qui la place en troisième position. De son côté, la CFE/CGC conserve sa représentativité. Mais la sensation de ces élections est le résultat réalisé par un nouveau (re-)venu dans le paysage syndical de la RATP : FO, qui a pris la deuxième place, avec 30,64% des suffrages. Si cette percée historique était annoncée, elle a tout de même surpassé tous les pronostics.

En effet, jusqu'au premier semestre 2021, FO-RATP survivait, mais ne comptait plus que quelques élus, et très peu de militant-e-s, principalement à la conduite ferrée, et à la sécurité. Invisible pendant la grande grève de 2019/2020, il était alors difficile d'imaginer qu'en six mois, cette organisation redeviendrait représentative, allant même jusqu'à dépasser la barre des 30%.

Mais tout a changé quand le secrétaire de l'UNSA Traction a annoncé son arrivée à FO à grands renforts de

le coup de force de FO



publicité. Déçu de ne pas avoir obtenu la place de secrétaire de l'UNSA RATP qu'il convoitait depuis plusieurs années, ce dernier a en effet obtenu la place de secrétaire de FO-RATP, et a annoncé dans la foulée le ralliement à FO de l'ensemble de sections de l'UNSA Traction. S'est ensuivi une campagne sans précédent pour aller débaucher dans tous les départements de l'entreprise des sections et syndicats, à qui ont été promis des places, et les moyens qui vont avec. Ainsi, le Rassemblement Syndical (RS), bien implanté à BUS, et Sud-RATP, implanté à la conduite ferrée et à la sécurité, ont rallié FO-RATP. Solidaires Groupe RATP n'a pas été épargné, puisque l'une de ses plus importantes sections (Paris-Sud-Ouest/BUS) a également rejoint l'union syndicale FO-RATP. Plus récemment, l'ensemble des élus UNSA au CSEC ont également changé de casquette.

La cohésion de cet attelage (d'un côté, le syndicat de flics Unité-SGP-Police a affiché

publiquement son soutien à FO-RATP Pôle Sûreté, et de l'autre, les ancien-n-e-s militant-e-s de RS (sont majoritairement issus des quartiers populaires) peut laisser perplexe. Cependant, dès l'instant où l'entreprise a envoyé aux domiciles des agents les kits de vote, les militant-e-s de FO se sont lancé dans une « chasse aux enveloppes » tous azimuts, qui a fini par payer. La promesse faite aux agents est simple : l'ouverture à la concurrence et la mise place des conditions de travail dégradées (prévue à BUS pour le premier juillet 2022) sont inéluctables, mais FO-RATP négociera pour qu'une partie de la productivité réalisée soit redistribuée aux agents... FO-RATP se positionne comme le syndicat d'accompagnement rêvé pour la direction. L'avenir nous dira si ce que la direction mettra sur la table sera à la hauteur de ce qu'imaginent les agents. Si tel n'est pas le cas, ce qui est probable, le retour de flamme risque d'être assez brutal pour FO-RATP.

De son côté, Solidaires groupe RATP a enregistré des résultats décevants. Notre organisation obtient des élus dans la plupart des CSE où elle a présenté des listes. Elle atteint la représentativité dans un CSE, et s'en approche dans d'autres (notamment à la conduite métro). Son total de voix est en forte progression (+20%) par rapport à 2018, mais cette progression est complètement diluée par la forte hausse de la participation, et son pourcentage passe de 3,24% en 2018 (ou Solidaires présentait des listes pour la première fois) à 2,99%, alors qu'il n'était pas déraisonnable d'envisager 5% des suffrages en transversal.

Force est de constater que, sans aller jusqu'à l'achat d'enveloppes ou à l'intimidation, il aurait été pertinent d'être beaucoup plus insistants, notamment auprès des sympathisants Solidaires qui se sont parfois faits véritablement harceler par les autres organisations pour donner leurs enveloppes.

Ce que propose Solidaires groupe RATP (la grève pour résister à l'ouverture à la concurrence) est moins « vendeur » que les promesses faites par d'autres. Enfin, l'implantation de Solidaires groupe RATP est encore très parcellaire, et les résultats décevants dans l'ensemble sont aussi la conséquence de cette implantation incomplète. C'est d'ailleurs sur cet aspect que le syndicat travaille dès maintenant : créer des sections partout où il n'y en a pas encore. Passé la déception, les militant-e-s Solidaires ont repris dès la rentrée de janvier le sentier de la guerre, en lançant leur campagne sur les salaires.

Grève dans le ferroviaire chez Kéolis

Nos camarades de SUD-Rail, dans l'unité avec la CGT, ont animé une grève reconductible du 8 au 24 décembre 2021 une grève reconductible suivie par la très grande majorité des salarié-es de l'entreprise Transkéo (filiale de Kéolis à 51% et de la SNCF à 49% qui assure la circulation de la ligne Tram-Train T11 en Ile de France).

Ce qui a déclenché ce conflit, c'est le refus de la direction d'accorder la moindre augmentation aux salarié-es alors que les élu-es CSE avaient fait réaliser une expertise qui démontrait la très bonne santé financière de Transkéo !



Après 2 semaines de grève ayant fortement limité les circulations et contraint la direction à mettre en place des substitutions routières quotidiennes, plusieurs assemblées générales dynamiques des grévistes qui auront permis d'interpeller la direction locale et d'obtenir une négociation avec les patrons de Kéolis Ile de France, les grévistes ont accepté le protocole de fin de conflit négocié le 24 décembre. Celui-ci prend en compte des revendications concernant la limitation du nombre de tournées, la limitation des réaffectations pour compenser le sous-effectif et accord une prime jusqu'à 1000€ net pour chaque salarié-e.

Mais il ne s'agit pas d'un chèque en blanc de la part de SUD-Rail, la direction a pris l'engagement de revaloriser les salaires de base à l'occasion des NAO 2022, les grévistes seront vigilants pour qu'elle tienne ses engagements !

