

**L**e congrès de la fédération Sud/Solidaires des Urbains et Inter-urbains s'est tenu à Saint-Denis le 4 juin dernier. Entre autres orientations adoptées à cette occasion : la mise en place d'un bulletin fédéral d'information. Tu as entre les mains le premier numéro de cette publication, qui a vocation à permettre aux sections et syndicats membres de la fédération de partager leurs informations, et de faire connaître leurs interventions. Ainsi, le syndicalisme des un-e-s pourra peut-être inspirer les autres. Car à l'heure où le Service Public des transports est soumis à une concurrence toujours plus acharnée, mutualiser les analyses et coordonner les actions est plus que jamais nécessaire.

## Transdev Ile de France

### Salut Jamel, peux-tu te présenter en quelques mots, ainsi que ton syndicat ?

Bonjour, je m'appelle Jamel Abdelmoumni, je suis chauffeur de bus depuis vingt ans chez Transdev (anciennement Véolia) à Vulaines-sur-Seine, dans le 77. J'ai créé, avec quelques camarades, la section Sud dans mon établissement car les syndicats qui étaient en place auparavant n'étaient pas assez combattifs à notre goût. Petit à petit, nous nous sommes développés, et lors des dernières élections professionnelles, nous avons obtenu plus de 90% des voix. Aujourd'hui, je suis élu CSE, et je siège au CSEC et au comité de groupe France de Transdev.

### Tu es membre du bureau de la fédération Sud/Solidaires des Urbains et Inter-urbains depuis le congrès du 04 juin dernier. Peux-tu nous présenter la nouvelle équipe ?

Les membres du nouveau bureau fédéral élu le 04 juin sont : Anouar Houmam (Transdev/Le Havre), Choukri Braik (Transdev/Nemours), Frédéric Soress (Tisseo/Toulouse), Yvan Baret (CTS/Strasbourg), Hakim Bahfir (Interval/Montereau-Fault-Yonne), Mohamed Diaby (TUI 38/Grenoble), Mustapha Ait M'Barek (CSO/Carrières-sous-Poissy), et Boualem Bousba (Kéolis Daniel Meyer/Montléry), et moi-même.

### Quels sont les objectifs de ce nouveau bureau fédéral ?

Nous en avons parlé lors du congrès du 04 juin, et ils sont nombreux. D'abord, il est nécessaire de structurer la fédération. Pour éviter de surcharger de travail toujours les mêmes camarades, mais aussi pour davantage d'efficacité dans notre intervention, il faut mieux définir les responsabilités de chacun et chacune, mais aussi mieux appréhender le rôle des différentes structures : sections, syndicats, et fédération. La fédération doit

être une passerelle entre les différents syndicats et sections syndicales qui la composent, un outil pour les appuyer et les aider à se coordonner, mais elle ne peut pas se substituer aux équipes militantes qui sont sur le terrain. Cela ne se fera pas du jour au lendemain, mais c'est en ayant une vision claire de ce que nous voulons que nous y arriverons.

### Concrètement, ça veut dire quoi « appuyer les syndicats » ?

Appuyer les syndicats et les sections syndicales, ça veut dire, par exemple, proposer aux militant-e-s qui en ressentent le besoin, des formations afin qu'ils et elles puissent intervenir de manière autonome dans leurs établissements respectifs. Cela permettrait de renforcer la souveraineté des sections et des syndicats, dans le cadre des valeurs portées par l'Union Syndicale Solidaires. Autre exemple : à moyen terme, nous allons essayer de redynamiser l'appli de la fédération, afin de faciliter l'accès à l'information des adhérent-e-s et militant-e-s, où qu'ils et elles soient. Par la formation et l'information, la fédération doit être solidaire des équipes militantes qui font le boulot, au quotidien, sur le terrain.

### Et quand tu parles d'aider les syndicats à se « coordonner », comment ça se traduit ?

Par exemple, ce bulletin d'information peut devenir un outil permettant à chacun-e de savoir ce qui se passe ailleurs, dans les autres boîtes du secteur des transports Urbains et Inter-urbains. Ainsi, il peut donner à chacun-e des idées pour intervenir dans son propre



établissement. C'est pourquoi nous allons nous efforcer de le publier aussi régulièrement que possible. Mais il y a parfois des problématiques qui sont les mêmes dans quasiment tous les établissements, quelles que soient les entreprises. Dans ces cas-là, c'est le rôle de la fédération de fournir des analyses transversales, et de proposer des campagnes d'information adéquates. Par ailleurs, si les équipes militantes Sud/Solidaires sur le terrain expriment la volonté, la fédération peut aider à organiser des actions, ou à préparer des grèves coordonnées dans plusieurs établissements, partout sur le territoire, afin d'avoir un maximum d'impact. En plus de tout cela, le rôle de la fédération Sud/Solidaires des Urbains et Inter-urbains est aussi, quand cela est possible, de prendre contact avec les fédérations des autres Organisations Syndicales pour travailler à des

interventions unitaires. En effet, la construction de l'unité syndicale, quand elle va dans le sens des valeurs que nous défendons, fait partie de l'ADN de toutes les structures Sud et Solidaires.

### Comment imagines-tu le fonctionnement de la fédération à moyen terme ?

Il est nécessaire que chacune des composantes s'investisse autant que possible dans l'animation de la fédération, parce qu'elle aura besoin de tout le monde pour fonctionner, mais aussi, et peut-être surtout, parce que chacun-e doit exprimer son point de vue, et porter la contradiction dans les débats. C'est comme ça que pourra vivre la démocratie syndicale chère à l'Union Syndicale Solidaires à laquelle nous appartenons.

## Keolis Orléans

### Salut Sébastien, peux-tu te présenter en quelques mots, ainsi que ton syndicat ?

Je m'appelle Sébastien Planchin, je suis conducteur-receveur depuis 14 ans aux Transports de l'Agglomération Orléanaise (TAO), un établissement de 750 salariés. Je suis délégué syndical suppléant au CSE, et je siège au comité de groupe SNCF. J'ai relancé le syndicat Sud TAO en novembre 2016, et nous sommes rattachés à l'Union Départementale Solidaires Loiret. Aux dernières élections professionnelles, nous avons recueilli 24% des voix, ce qui nous a placé en troisième position, mais à quelques voix près, nous aurions pu être en tête, car les trois premières organisations syndicales étaient quasiment ex-aequo. Nous disposons de trois élus titulaires, et quatre suppléants au CSE. Lors des élections des représentants du personnel au Conseil de Discipline, nous avons obtenu 56% des suffrages, ce qui représente quatre des six élus de l'instance. Sud TAO a été la première organisation syndicale à mettre en place des commissions de suivi sur différents sujets (harcèlement, tramway, info voirie, suivi juridique, etc.) qui nous permettent de renseigner les collègues, et de recueillir leurs témoignages. Nous publions notre journal « Sud TAO déchaîné » tous les trimestres.

### Peux-tu nous expliquer ce que vous avez découvert à propos des fiches de paye des salariés des TAO ?

Au départ, plusieurs « petites » anomalies nous ont mis la puce à l'oreille. D'abord, les décomptes annuels n'étaient pas corrects : la plupart des collègues étaient systématiquement en négatif. De rares collègues avaient bel et bien des heures excédentaires, mais ces dernières étaient payées comme des heures normales, sans majoration. Même chose pour le calcul du 1/10ème : il était payé à certain-e-s et pas à

d'autres, sans que l'on comprenne pourquoi.

### Qu'avez-vous entrepris en constatant ces irrégularités ?

Nous avons d'abord interpellé la direction par courrier. Au mieux, la direction niait le problème, au pire, elle ignorait carrément nos interpellations. Nous avons alors enclenché la vitesse supérieure. Avec l'aide d'une comptable, nous avons construit cinq dossiers-test. Nous avons sélectionné cinq collègues aux profils très différents (un gréviste, un collègue en mi-temps thérapeutique, un collègue qui avait des heures de délégation, etc.), et nous avons étudié leur activité réelle, jour par jour sur cinq ans, puis nous avons comparé leur activité avec leur fiches de paye. Ce fut un travail colossal qui nous a pris deux ans. Chacun des cinq dossiers présentait de nombreuses anomalies. Nous en avons relevé 62 au total sur ces cinq dossiers-test, soit plus d'une douzaine en moyenne par dossier.

### Une fois ces éléments en main, comment avez-vous procédé ?

Nous avons pris contact avec la DIRECCTE, qui a mis en place une conciliation tripartite. Sud TAO, Keolis France, et la DIRECCTE se sont donc retrouvés autour de la table. Ces réunions de conciliation ont commencé il y a un an et demi. Pour chaque irrégularité caractérisée, Keolis plaquait l'erreur. Même si nous avons de sérieux doutes quant à la bonne foi de l'employeur dans ce dossier, les résultats sont là : petit à petit, Keolis a été contraint de procéder à des rattrapages sur les



salaires des collègues, y compris pour certain-e-s qui avaient quitté l'entreprise entretemps. Ainsi, dès avril 2020, Kéolis a procédé à un premier rattrapage à hauteur de 300 000 euros concernant le 1/10ème. En décembre 2020, 980 000 euros de plus au titre de l'annualisation. En mars dernier, ce sont 400 000 euros supplémentaires qui sont tombés, à nouveau liés au 1/10ème. Et ce n'est que le début : nous sommes en attente de régularisation concernant la subrogation de l'employeur dans le versement des indemnités journalières d'arrêt-maladie, mais aussi dans l'attribution des tickets-restaurant, etc... Au total, les rattrapages pourraient atteindre plusieurs millions d'euros, ce qui représente plusieurs milliers d'euros par collègue, et même près de 10 000 euros pour certains !

### Quel a été le retour des collègues par rapport aux résultats que vous avez obtenu dans ce dossier ?

Sans surprise, les retours des collègues ont été très positifs. Nous avons reçu de nombreux messages de remerciements, et de nombreux commentaires positifs sur nos réseaux sociaux. Je me souviens de messages de collègues qui avaient quitté la boîte depuis plusieurs années, et qui ont reçu des chèques de 1 000 ou 1 500 euros... Inutile de dire qu'ils et elles étaient enthousiastes !

### Kéolis exploite de nombreux réseaux à travers le pays, penses-tu que les irrégularités que vous avez constaté sont limitées aux TAO ?

On peut raisonnablement en douter. Même si, comme je l'ai dit, Kéolis plaide l'erreur de bonne foi, ça vaut le coup de vérifier. C'est pourquoi j'invite tout-e-s les camarades du groupe Kéolis à aller consulter notre page Facebook (Sud Tao) pour prendre connaissance de tous les détails de notre démarche, et à procéder aux vérifications qui s'imposent. D'ailleurs, s'ils le souhaitent, ils peuvent nous contacter par mail à [sud.tao.45@gmail.com](mailto:sud.tao.45@gmail.com). D'ailleurs, au-delà de Kéolis, tout-e-s les camarades dont l'employeur utilise le logiciel HASTUS doivent être vigilants, car nous avons découvert que ce logiciel est au cœur de toutes les irrégularités, volontaires ou « accidentelles », que nous avons constaté.

### Comment envisages-tu la suite ?

Nous allons continuer notre travail d'investigation sur les fiches de paye, en nous penchant sur d'autres aspects : RTT, RCO, accidents du travail, temps partiel, primes, et bien d'autres. Mais nous préparons également d'autres interventions à propos de l'entretien du matériel roulant, des locaux, du harcèlement, et des conditions de travail, entre autres. Autant dire qu'avec un employeur tel que Kéolis, on a vraiment aucun répit...

## RATP

**A** la RATP, le retour à la réalité après le succès de la grève contre le système de retraites par points a été assez brutal. Malgré la victoire, et l'abandon du projet de loi, les agents de la régie parisienne sont en proie à une inquiétude diffuse, contre laquelle les militant-e-s se Solidaires groupe RATP tentent de lutter.

D'abord, le plan de démantèlement de l'établissement public fait planer l'incertitude sur l'avenir des agents. Cette menace est censée impacter les 18 000 agents du département Réseau De Surface (RDS, l'ancien département BUS) dès le premier janvier 2025. Si ce projet venait à aboutir, les agents de RDS devraient renoncer à la plus grande partie de leurs acquis sociaux (conditions de travail et accord RTT entre autres).

Les salariés des autres départements de l'entreprise savent que si la digue RDS rompt, la déferlante de la privatisation les engloutira aussi, et peut-être même plus vite que ce que les pouvoirs publics ont annoncé. Les agents RATP sont conscients que seule la lutte pourra contrecarrer ces funestes plans, dictés par la Loi d'orientation des Mobilités (LOM), mais les deux mois de grève de 2019/2020 ont coûté très cher, et

malgré les caisses de solidarité, certain-e-s collègues

sortent à peine la tête de l'eau sur le plan financier. Difficile dans ce contexte de se projeter sur le prochain conflit.

Et il ne faut pas oublier que la longue période « Covid-19 » a rendu très difficile l'activité syndicale et les mobilisations (Heures d'Informations Syndicales en « distanciel », réunions de sections en visioconférence, rassemblements interdits, etc.).

**D**ans ce contexte, les élu-e-s et militant-e-s Solidaires groupe RATP font de leur mieux pour casser le défaitisme, et convaincre les agents que les seules batailles impossibles à gagner sont celles qu'on ne mène pas. Ainsi, depuis la fin d'année 2020, ils organisent et animent des rencontres intersyndicales pour préparer collectivement, et de manière unitaire, la résistance à la privatisation. Problème : 2021 est une année d'élections professionnelles à la RATP, et certaines



Organisations Syndicales semblent davantage préoccupées par leurs futurs scores dans les urnes que par la lutte, ou l'avenir de l'établissement public. Cela ne fera pas reculer Solidaires groupe RATP. D'ailleurs, plusieurs tracts intersyndicaux (Solidaires/CGT/RS/SAT) ont déjà été écrits et distribués aux collègues pour les informer des impacts négatifs de l'ouverture à la concurrence.

**Enfin, Solidaires groupe RATP lutte contre l'idée** (véhiculée par le gouvernement et ses chiens de garde) selon laquelle c'est l'épidémie qui a fait capoter le projet gouvernemental de système de retraites par points. Plusieurs arguments solides accréditent cette thèse. Tout d'abord, sans la grève, le projet de loi aurait été adopté. Ensuite, le Covid n'a pas empêché le gouvernement de continuer son entreprise de casse sociale généralisée (réforme de l'assurance chômage, fermetures

de lits dans les hôpitaux, suppressions de postes dans l'éducation nationale, etc.), ce qui prouve que l'épidémie seule ne le freine pas. De plus, si le sujet « retraites » est occasionnellement remis sur le tapis par tel ou tel ministre fantoche en mal de « buzz », ce sont les vieilles rengaines qui sont ressorties : allongement de la durée de cotisation, et retard de l'âge d'ouverture des droits, preuve que le projet de « retraite par points » est entermé.

**La lutte des classes et le mouvement social ne connaissent pas de répit.** Les hauts et les bas se succèdent, parfois brutalement, et souvent sans prévenir. Le but d'une Organisation Syndicale est aussi de maintenir le cap et de proposer des repères dans ces périodes éprouvantes. C'est ce que Solidaires groupe RATP s'efforce de faire au quotidien.

## CTS Strasbourg

**Strasbourg, les NAO se sont, en apparence, bien passées.**

Ainsi, les agents du réseau CTS ont obtenu une revalorisation minimum garantie de la valeur du point de 0,5%, applicable au premier janvier 2022 (dans tous les cas, cette hausse sera au moins équivalente à l'inflation réelle). La prime week-end passera de 28 à 33 euros au premier janvier 2022, puis à 35 euros au premier septembre suivant. La prime PEPA est également revalorisée. Elle sera payée fin août, à hauteur de 500 euros net par agent. La valeur du ticket restaurant passe de 7 à 9 euros. Les agents de maintenance ont obtenu une revalorisation de leur dotation habillement, et la prime mensuelle (prime de fonction, non soumise au bon vouloir des managers) des agents de contrôle est revalorisée de 85 euros chaque mois, pour atteindre 156 euros. Cette prime mensuelle est désormais du même montant pour les agents de contrôle et les agents d'intervention.

**Selon Yvan Baret, délégué syndical Sud CTS et élu CSE, tout cela est positif, mais cache une réalité plus nuancée.**

D'une part, des négociations liées à un renfort d'offre souhaité par la nouvelle majorité municipale vont s'ouvrir à l'automne, et on ne peut pas s'empêcher de penser que ces mesures en faveur du pouvoir d'achat des agents ont pour but de mettre de l'huile dans les rouages du dialogue social. En effet, le renfort d'offre passera non-seulement par de nombreuses embauches, ce dont on peut se réjouir, mais aussi par un bouleversement des conditions de travail des agents, notamment le week-end, qui fait craindre le pire aux conductrices et conducteurs strasbourgeois. D'autre part, comme le note Yvan, alors que la CTS enregistre déjà 6 millions d'euros de pertes au 31 mai 2021, on trouve, comme par miracle,

de l'argent, car une réorganisation d'envergure se prépare. Pourtant, les années précédentes, quand les résultats économiques étaient largement bénéficiaires, la direction se montrait nettement moins généreuse. Les avancées d'aujourd'hui sont donc une forme de redistribution d'une petite partie de la productivité réalisée ces derniers temps.

**Pour le syndicat Sud CTS, cela ne suffira pas à endormir les agents. La température sociale pourrait se réchauffer très rapidement dès l'ouverture des négociations de l'automne, qui s'annoncent très difficiles, si les exigences de la municipalité et de la direction s'avèrent démesurées.**

