



## Edito (NAO → Signatures des accords)

Nous avons signé l'accord d'entreprise concernant les NAO suite aux 6 réunions et l'alarme sociale posée par les trois O.S. en commun. Nous avons su mettre nos différences de côté et avons pu négocier :

- 0,5% au 1er avril soit un point 100 passant de 10.365 à 10.417€
- Une autre prime pour les AVSR en fonction de divers critères.
- Un plan épargne entreprise qui sera négocié en fin d'année.
- Un nouvel accord d'intéressement signé avant fin juin 2016.
- Un nouveau protocole d'accord sur la prévoyance qui reprendra les 46000€ manquant au CE chaque année. Pour cette année le budget étant déjà clos, cette somme sera redistribuée sous forme de bon d'achat à chaque salarié (environ 60€ voir éventuellement 65€).



Malgré les dires d'une personne d'un autre syndicat, non signataire les années précédentes, cet accord serait le meilleur que nous ayons eu depuis des années et que celui que nous avons signé l'année dernière était le pire de tous.

Il a été simplement signé afin d'avoir un accord commun à tous.

Pour comparaison

2012 → Inflation 2.0%, 2.4% d'augmentation (+0.4%) et 350€ de prime.

2013 → Inflation 0.9%, 1.5% d'augmentation (+0.6%) et 250€ de prime.

2014 → Inflation 0.5%, 0.9% D'augmentation (+0.4%) Prime taux de fraude des NAO 2014 versé en 2015

2015 → inflation 0,0%, 0.5% d'augmentation (+0.5%) et prime vacances qui passe à 650€ (soit + 100€). Prime fraude NAO 2015 de 80€ versé en 2016.

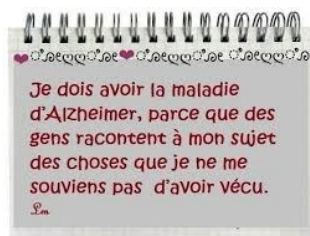
### A VOUS DE JUGER

## Note de votre Délégué Syndical

Je ne peux que regretter le comportement déplorable d'une personne bien connue par son aspect commercial qui ne cesse de prôner la cohésion syndicale mais n'a aucun scrupule à colporter des informations mensongères pour se valoriser lors de la fin des NAO.

Ce monsieur dit que je serais allé négocier en catimini avec la direction la veille de la signature de l'accord. Dès que j'ai été informé de cette rumeur, j'ai demandé directement à cette personne avide de polémique comment je pouvais négocier en « OFF » avec la direction et être à 130 kilomètres de Dijon à l'enterrement de ma « grand-mère ». Aurais-je le don d'ubiquité (être à deux endroits en même temps)? A la date de ce jour, je suis toujours en attente de la réponse sur ces propos mensongers.

Si de votre côté vous avez des réponses en « OFF » je suis prêt à les entendre.



### Dans ce numéro

Edito (NAO → Signature des accords) .....1

Note de votre délégué CFDT .....1

Ligne de Bus : Comme Polichinelle .....2

Ligne de Tram : Réunion condition de travail du 12 mai .....2

Accord d'entreprise égalité professionnelle .....3

Un mois, un service, un métier : L'ordonnancement .....3

Enquête : vie au travail .....4

Note de vos élus CFDT .....4

### Point de vue

N'écoutez pas les ragots sur quelqu'un, apprenez à avoir votre propre jugement...Car vous risquez de passer à côté de personnes formidables à causes de personnes « fort minables » qui aiment dénigrer les autres.



# Ligne de bus : Comme Polichinelle.....

Comme polichinelle, nos services d'exploitation ont toujours une bonne surprise dans le tiroir à notre intention. Des HLP justes, des temps de parcours qu'il nous est impossible de tenir dans de bonnes conditions de sécurité et de confort et des temps de régulation de plus en plus inexistantes.

Bien-sûr, n'oublions pas que les services sont de plus en plus long et cela dans de bonnes conditions de travail et de circulation de plus en plus stressantes et fatigantes.

Voilà un beau cocktail qui nous permet de rappeler à notre direction qu'elle a sa part de responsabilité dans l'augmentation des accidents, accrochages et litiges avec les usagers.

Les derniers fascicules ne laissent rien présager de bon pour l'avenir. Pourtant nos responsabilités sont de plus en plus importantes et cela nous est rappelé très fréquemment.

Il ne faut donc pas hésiter à déclarer le moindre incident (retard, recalage à faire suite à diverses pertes d'exploitations,...) car c'est ainsi que nous pourrions revendiquer plus de sécurité et de présence sur le réseau.

Il serait important que notre direction et le service exploitation sortent de ses tiroirs des améliorations importantes à nos conditions de travail.

La bonne marche du réseau ne pourra pas se faire sans ces améliorations, Mr le « **Maître du temps** ».

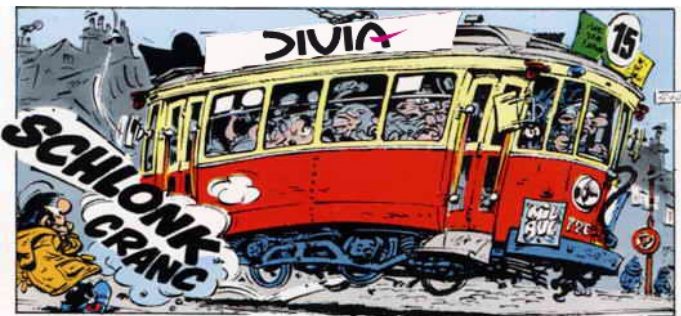


## Ligne de Tram : Réunion conditions de travail du 12 mai.

Le 12 mai suite à plusieurs demandes, il a été réuni toutes les O.S. sur la problématique des conditions de travail sur le « Tram ». En effet les traminots se plaignent de plus en plus d'être fatigués et que les temps de repos sont parfois un peu courts entre les pièces.

Plusieurs éléments ont été évoqués lors de celle-ci :

- ◆ Maximiser la longueur des pièces en dérogeant légèrement sur la longueur des pièces en prenant les 3h35 (sachant que l'accord d'entreprise dit 3h45).
- ◆ Les répartitions des pauses vis-à-vis du début de services et de la taille des pièces vont être revues et surtout éviter très tôt le matin les pièces très longues.
- ◆ Minimiser les temps de pauses de 10 minutes. Une étude sera faite pour voir si les pauses en 2X 15 minutes seront plus efficaces que celles en 20 minutes et 10 minutes.
- ◆ Un principe a été évoqué d'une baisse d'un tiers pour les pièces supérieures à 3h15.
- ◆ Plusieurs autres sujets ont été évoqués (études) en particulier :
  - ⇒ Durée des pièces avant 5 h du matin.
  - ⇒ Les priorités surtout pour la sortie de la station Gare.
  - ⇒ Et évidemment les services qui sont longs (services qui commencent très tôt).



Nous attendons des résultats probants, car il est utile de distribuer des livrets pour expliquer la façon de faire pour bien dormir et bien manger. Mais si l'entreprise ne fait pas le nécessaire de son côté pour faire avancer la problématique de travail qui nous fatigue et nous empêche de bien récupérer, rien ne sera efficace

# Accord d'entreprise 2016 : Egalité professionnelle

L'accord sur l'égalité professionnelle a été signé en début d'année par les deux autres O.S.

Nous n'avons pas signé cet accord car il n'apporte rien aux salariés. En effet si vous regardez dans le détail tout ce qui est écrit à dans cet accord, c'est simplement ce que l'entreprise fait déjà et qu'elle a obligation de faire avec l'accord de branche. Nous

souhaitons un accord plus ambitieux qui parlerait d'autre chose que d'un point mineur que l'entreprise a mis en avant dans sa communication —>« Bulletin N°2 » de la direction des ressources humaines. En effet ce document parlait de la « CRECHE CALYPSO » et ne donnait pas le nombre de places disponibles pour l'entreprise.

## IL Y EN A DEUX

De plus nous avons l'impression que cette partie de l'accord était ciblée pour un type de salarié et que les autres ne pourraient y accéder.

Le reste qui est inscrit dans cet accord :

- Embauche.
- Formation professionnelle
- Conditions de travail
- Rémunération effective : La garantie d'égalité
- Vie professionnelle et responsabilité familiale

Nous avons demandé d'inscrire dans cet accord que les contrats de professionnalisation soient mieux encadrés et que ces jeunes qui sont en contrat précaire d'une durée d'un à deux ans se voient proposés un CDI. La direction se sert de ce type de convention financée par les organismes paritaires (OPCA), qui ne coute rien à l'entreprise et précarise ces jeunes qui sont utilisés par ce biais-là. ( Et dire que l'OPCA est persuadé qu'à terme les contrats « PRO » finissent en CDI)

Nous trouvons étonnant que la direction soucieuse de clarté dans son document n'ait pas souhaité indiquer pourquoi la CFDT ne voulait pas signer, alors qu'elle écrit en grand que les deux autres syndicats étaient signataires. POURQUOI !!!! Y a-t-il quelques procédés inavouables dans cet accord qui n'ait pas eu notre aval?



# Un mois, un service, un métier.

## L'ordonnancement Exploitation

Trois salariés au service de la planification des services agent pour l'exploitation.

A tour de rôle, ils exécutent ce que l'on appelle le quotidien en générant les services pour le lendemain, remplacement des malades, services dispo,..... Ils organisent aussi la pose des congés annuels des conducteurs. Les roulements et les services créés par le service méthodes sont utilisés dans leur logiciel.

Leur travail se fait en particulier en rapport avec les autres branches de l'entreprise :

- ◆ Le service RH pour la Paie.
- ◆ Le service méthodes pour la mise en place des roulements agents.
- ◆ Les responsables de groupe au quotidien pour la relation directe avec les conducteurs.
- ◆ Le PCC pour la vérification au jour le jour des éléments de travail qui sont fournis pour la mise en place du service du lendemain.

Chaque jour est différent pour ces trois salariés qui doivent systématiquement être au top afin que tous les services soient couverts pour le lendemain. Ils doivent chercher à optimiser les congés, les repos et les demandes de chacun afin de ne pas faire trop travailler en



## Enquête vie au travail

Nous continuons à distribuer notre enquête vie au travail.



Les retours pour l'instant sont corrects et avons plus de 100 réponses ce qui est très engageant sachant que tous les salariés n'ont pas eu le document en main propre. Nous savons que certains ne souhaitent pas y répondre pour diverses raisons. N'ayez pas peur de celle-ci, elle va nous servir de base sur l'examen des conditions de travail que nous faisons en permanence avec la direction.



## Note des élus CFDT

A l'heure où tout le monde souhaite avoir une entente des 3 syndicats dans cette entreprise et au lendemain d'une intersyndicale lors des dernières NAO, un des 2 autres syndicats continue de dénigrer la section CFDTDIVIA.

Par une manipulation très forte, ce syndicat dira encore que la CFDT cherche la guerre, alors que nous ne faisons que remettre les choses à leur place.

Serait-ce encore une action à l'approche des élections de cette fin d'année.

Nous rappelons que nous avons abandonné nos revendications lors de ces Nao pour pouvoir construire cette intersyndicale.

Nous ne l'avons pas fait dans l'espoir de se faire dénigrer une fois de plus.

Nous avons essayé d'œuvrer dans le sens de tous les salariés et comme la majeure partie des salariés, nous ne voulons plus de cette « guéguerre » dans cette entreprise.

Nous n'avons plus de temps à perdre dans ces bassesses. Nous préférons

plutôt nous consacrer aux besoins des salariés (enquête vie au travail). Cependant, nous tenons à expliquer les choses une fois de plus devant cette polémique qui perdure.

S'ENGAGER POUR CHACUN,  
AGIR POUR TOUS !



06.62.38.81.93

(Délégué syndical François Vandenbroucke)

06.95.66.97.95 (sms)

