

Appels d'offres en IDF Contribution de la FNST-CGT

sur la mise en œuvre de critères sociaux

► **La FNST-CGT rappelle son attachement à des modes de gestion vertueux des finances publiques, elle estime qu'à ce jour la seule façon de garantir pour les Collectivités et les Autorités Organisatrices de la Mobilité (AOM) que l'argent public serve l'intérêt général, c'est de reprendre en propre la gestion des réseaux.**

Ainsi chaque euro dépensé dans les transports par la Collectivité doit servir au Service Public et à l'intérêt général. Aujourd'hui les multinationales des transports ont mis en place des stratégies financières visant à maximiser les remontées d'argent à la maison-mère du Groupe lui permettant d'utiliser cette manne financière publique ailleurs que dans le territoire où cet argent a été capté. Cela passe par la mise en œuvre en particulier de frais de siège, d'assistances-techniques, par l'externalisation à des filiales sous-traitantes, par du personnel mis à disposition refacturé par le Groupe, par la mise en place d'intuition de formation pour facturer les formations obligatoires dans les filiales via la formation professionnelle, la mutualisation des trésoreries des filiales ...

Ces pratiques ne sont pas exhaustives et les multinationales des transports font preuve de beaucoup d'imagination pour capter des fonds publics même si leur marge financière paraît peu élevée, voire négative.

Il est ainsi à noter que le mode de gestion des Services Publics, confié à des entreprises privées, participe plus volontiers à la création artificielle de Groupes à envergure internationale financés par des fonds publics que de réelles réponses à l'intérêt général. Très souvent, le choix de confier l'exécution d'un Service Public à une entreprise privée part du postulat dogmatique tendant à faire croire que de confier un Service Public au Privé serait plus efficace que de le confier à une Entreprise Publique. Postulat qui ne repose sur aucun fondement scientifique ou économique mais qui est le choix d'orientations politiques. Enfin, nous rappelons que la meilleure façon de préserver les conditions sociales des agents en charge de la mission de Service Public de Transport Public de voyageurs est de ne plus les soumettre de manière régulière aux appels d'offre en sortant cette activité des logiques marchandes.

La seule réponse possible est de faire le choix d'une gestion directe.

pour un
**STATUT
UNIQUE**
des salariés du transport
de voyageurs
par route, métro
et tramway ...
DOSSIER



www.transports.cgt.fr

► Gommer les effets de la mise en concurrence des salariés par **un Statut Unique** des salariés du transport de voyageurs par route, métro et tramway ...

► **La FNST-CGT partant du constat que beaucoup d'Autorités Organisatrices de la Mobilité font le choix d'une gestion déléguée de leur réseau, nous pensons qu'il est nécessaire de supprimer un des leviers participant au moins disant social, celui de la mise en concurrence des salariés.**

Cette concurrence s'exprime soit par une remise en cause du statut social de l'entreprise sortante (*accords et usages*) soit par une mise en concurrence des salariés de Conventions Collectives différentes (*CCN TPUV et CCN TR*).

Cette possibilité est ouverte aux multinationales et aux AOM par la faiblesse des Conventions Collectives. C'est pour cette raison que la FNST-CGT porte l'exigence d'**un statut unique des salariés des transports de voyageurs par route, métro et tramways.**



► La situation actuelle en Ile-de-France

► **Les élus du Conseil d'Administration ont majoritairement fait le choix de procéder à une reconfiguration des réseaux de transport collectif sur son territoire en décidant, que ce soit pour le réseau historique de la RATP Bus ou pour le réseau Optile, de mettre en place partout des gestions indirectes sous forme de délégation de Service Public.**

La mise en œuvre de l'allotissement du **réseau RATP** ne sera pas traitée dans cette contribution même si les principes évoqués restent identiques. **Le réseau Optile** est ainsi reconfiguré pour permettre aux différents réseaux existants d'être en meilleure cohérence

avec les bassins de vie et d'activité des différents territoires en Ile-de-France.

S'il apparaît évident que cela paraît plus efficace en termes de réponses aux besoins de déplacements des citoyens dans une logique de Service Public répondant à l'intérêt général, cela ne peut pas se faire contre les salariés et leur adhésion. Il s'agit donc, au regard des difficultés relevées lors des premiers contrats signés entre les opérateurs et IdFM, de veiller à ce que les salariés ne soient pas les victimes de cette mise en concurrence et permettent la continuité du Service Public dans un cadre apaisé, respectueux des conditions sociales et salariales des salariés.

Nous rappelons que les conditions sociales des agents en charge de la mission de Service Public sont les conditions de transports des voyageurs.

Les autorités organisatrices peuvent s'appuyer en particulier sur *l'article 12 de la loi de n°2007-1224 du 21 août 2007* relatif au dialogue social et la continuité du Service Public dans les transports régu-

liers de voyageurs : « *Les autorités organisatrices de transport incorporent dans les Conventions qu'elles concluent avec les Entreprises de Transport des critères sociaux et environnementaux de qualité de service.* »

Il est ainsi acté dans la loi la possibilité pour les AOM d'obliger les opérateurs à respecter un cadre social. Il est à noter que cette possibilité est offerte quel que soit le mode de gestion, direct ou indirect, à partir du moment où il y a une Convention ou un Contrat liant les deux parties.



► Concertation des Représentants des salariés

► **L'intégration des représentants des salariés dans un processus de concertation et de suivi de l'exécution de la DSP est la garantie pour IdFM d'avoir une vision autre que celle des opérateurs. Ces derniers, par nature de la relation commerciale avec IdFM, n'a pas vocation à formaliser ou vocaliser les difficultés qu'ils peuvent rencontrer tant dans l'exécution du Service Public ou dans les relations sociales.**

Nous invitons IdFM, au-delà de la situation actuelle, à permettre l'expression des représentants des salariés au moins à trois moments :

► **Avant la rédaction du cahier des charges**, pour entendre les besoins sociaux des salariés et leur vision sur les besoins du Service Public sur le périmètre concerné dans la prochaine Convention liant un opérateur à IdFM ;

► **A mi-mandat de la Convention** liant l'opérateur et IdFM, afin de faire le point sur l'exécution du Service Public et des engagements réciproques de l'ensemble des parties prenantes ;

► **Avant la fin de la Convention**, afin de faire le bilan de l'exécution de la Convention.

Cette phase permet à IdFM d'intégrer dans sa réflexion et la construction des cahiers des charges la dimension sociale.

Cela lui permet également d'avoir une autre vision que celle de la Direction de l'opérateur et de son Groupe afin de mieux apprécier l'exécution et les besoins du Service Public par ceux qui le mettent en œuvre quotidiennement, sans le filtre de la relation commerciale.

Il est à noter que ce processus peut se faire de façon concomitante avec l'enquête sociale qu'intègre IdFM mobilité dans sa réflexion.

Ce qui lui permet également d'évoquer avec les représentants des salariés, au moment de ces échanges, d'échanger sur les conclusions de ces enquêtes.



Le transfert des Salariés

► **Il est à noter que les opérateurs lors des transferts des salariés ne se montrent pas forcément loyaux dans le traitement des situations. Cela se traduit par des attitudes d'obstruction des opérateurs sortants mais également entrants. Cela ne facilite pas la compréhension que pourrait avoir les salariés de la situation et crée de fortes tensions sociales.**

Il est nécessaire qu'IdFM intègre conventionnellement le respect d'un calendrier précis, tant avec les opérateurs sortants qu'entrants, dans le processus de transfert des salariés dès la connaissance de la décision délibérative par le Conseil d'Administration d'IdFM.

Il est à noter que si conventionnellement les conditions d'information des salariés lors de leur transfert est cadré, ce n'est pas forcément le cas dans le cadre de l'application de *l'article L1224-1 du*

code du travail. Nous considérons que les informations transmises aux salariés doivent contenir les éléments des conditions de son transfert, et des futures conditions de rémunération et de travail négocier dans le cadre du processus de l'appel d'offre. IdFM demandant aux entreprises répondantes de fournir des informations exhaustives aux opérateurs répondant, il est possible d'en faire une synthèse qui peut être transmise aux salariés et à leurs représentants.

La FNST-CGT est attachée à ce que les salariés opérant dans l'entreprise sortante soient transférés dans la nouvelle entité. Ce qui signifie qu'IdFM doit intégrer dans sa réflexion la nécessité de mettre en place des entreprises intégrées sur le périmètre des nouveaux réseaux. Nous entendons par là que la spécificité de notre activité de Service Public de Transport de voyageurs impose l'existence d'un Collectif de travail intégrant l'ensemble des métiers nécessaire à la bonne exécution du Service Public et en toute sécurité et sûreté. Cela sous-entend que l'ensemble des métiers existants dans les entreprises sortantes soit repris en interne par les entreprises entrantes. Sans dresser une liste exhaustive, cela entend en particulier les métiers liés à

l'exploitation, la maintenance, les services de contrôle, prévention et sécurité, le commercial et le marketing, ...

Il s'agit d'un contrat social entre les agents en charge de la mission de Service Public et l'autorité organisatrice pour garantir que personne ne se retrouve dans une autre Convention Collective que celle liée au **Transport Urbain** ou au **Transport Routier de Voyageurs**.

Nous rappelons également que ce contrat social inclut également la perspective pour les agents en charge de la mission de Service Public d'avoir des parcours professionnels d'une richesse qui n'existent plus lorsque des métiers et des services sont externalisés. Cela participe à l'attractivité de notre activité de Transport de voyageurs urbain et interurbains déjà en difficulté pour recruter. Nous rappelons également qu'avoir des entreprises intégrées sur les réseaux permet également de mieux garantir le maintien dans l'emploi en cas d'incapacité, en particulier pour le personnel de conduite. Ceci est d'autant plus vrai que des accords de branche prévoient l'utilisation des moyens financiers de la formation professionnelle pour faciliter ce maintien dans l'emploi.

Intégrer des critères sociaux dans les cahiers des charges...

► **Les principaux enseignements des premiers contrats passés sont que les tensions sociales naissent essentiellement autour de deux thèmes :**

- **La rémunération,**
- **Les conditions de travail.**

Sur les rémunérations, nous partageons l'objectif d'une harmonisation rapide des niveaux de rémunérations. Cela ne doit pas se traduire par un blocage de la rémunération ou d'une moindre augmentation qui ne garantir pas le maintien du pouvoir d'achat des salariés. Ceci est d'autant plus vrai que selon les régimes juridiques de transfert des Contrats de travail, les garanties ne sont pas les mêmes.

Pour la FNST-CGT, il convient de mettre en place des mécanismes contractuels qui permettent d'harmoniser les conditions et niveaux de rémunérations du salaire de base des salariés dans un même lot.

Nous proposons deux pistes :

► **Soit la mise en place d'une valeur de point ou de taux horaire applicable dans la nouvelle entreprise égale à la valeur la plus favorable de ou des entreprises sortantes.** Cette garantie évite d'avoir des salaires disparates pour l'exercice du même métier mais ne garantit pas d'intégrer les autres éléments de rémunérations.

► **Soit l'indexation de l'ensemble des éléments de rémunérations aux mesures ou accords d'augmentation géné-**

rale des salaires. Ce système à l'avantage de la simplicité et du maintien du pouvoir d'achat de tous les salariés mais ne participe pas l'objectif d'harmonisation des rémunérations.

Concernant les autres éléments de rémunérations, elles sont par nature différentes et ne peuvent pas être traitées de la même façon. Ainsi, en ce qui concerne le 13^e mois, pour les salariés du transport interurbain, elle est conventionnelle et donc garantie. Ce n'est cependant pas le cas dans le transport urbain. Il convient donc de garantir contractuellement le maintien d'un treizième mois par IdFM quand il n'y a pas de garantie conventionnelle mais qu'elle existe dans les entreprises sortantes. Cette logique devrait être étendue à la prime vacances qui n'existe nulle part conventionnellement mais qui doit être garantie de la même manière en cas d'existence dans les entreprises sortantes.

Pour les autres éléments de rémunérations, pour beaucoup elles sont des sujétions liées aux conditions de travail et doivent donc trouver une réponse adaptée, soit par la négociation soit par des mécanismes contractuels ou conventionnels pour que cela ne se traduise pas par une perte de rémunération. Ce qui permet de faire le lien avec l'organisation du travail et le travail nécessaire en préalable de connaissance de l'organisation existante et de celles envisagées. C'est a priori cette piste que souhaite mettre en œuvre IdFM.

Pour la FNST-CGT, il serait également important d'impo-

ser que la base de négociation d'accord de substitution concernant les conditions de travail soit au minima celle maintenue soit dans le cadre d'un transfert conventionnel ou d'un transfert légal dans l'entreprise.

L'accord de substitution ne doit pas se traduire par un recul social ou un changement à la signature. La FNST rappelle qu'au titre de *l'article 12 de la loi de 2007*, le législateur a prévu l'intégration de critères sociaux et environnementaux de qualité de service entre les opérateurs et les collectivités. Nous invitons IdFM à s'appuyer sur cette loi afin d'exiger des candidats des réponses intégrant ses critères y compris en les formulant de manière très précise. Dans de nombreux appels d'offre, il est intégré dans les cahiers des charges le socle social existant avec l'exigence de formuler des réponses, y compris économique, intégrant ce socle social.





L'importance de mesurer l'audience des Salariés

► **La FNST rappelle son attachement à un dialogue social loyal et constructif et qu'il est nécessaire d'imposer rapidement l'organisation d'élections professionnelles.**

Nous sommes attachés à ce que dans les trois mois suivant le début du Service Public par le nouvel opérateur, des élections professionnelles soient organisées. C'est à cette seule condition que les employeurs et les représentants des salariés pourront négocier un nouvel socle social en s'appuyant sur la légitimité issue des élections professionnelles. Il revient dans la continuité de fournir l'ensemble des éléments concernant la Convention liant l'opérateur entrant et IdFM mobilité pour permettre une totale transparence. **Les représentants des salariés pourront se faire accompagner d'un expert** dans le cadre des expertises permises au titre des prérogatives du CSE.

La sous-traitance et le personnel mis à disposition

► **La FNST-CGT porte une conception d'un Service Public opéré par une entreprise intégrée, elle n'est donc pas favorable à l'externalisation ou le recours à la sous-traitance.**

Elle considère que cela est un appauvrissement du savoir-faire et des compétences, en plus d'être un outil de mise en concurrence des salariés et de moins-disant social. IdFM a toute latitude à veiller et exiger des opérateurs à ne pas externaliser des services ou à sous-traiter de l'offre kilométrique. Ces stratégies d'externalisation ne permettent pas d'assurer la qualité de service attendu par les usagers et la collectivité. Elles permettent également aux groupes d'accaparer des ressources publiques tout en échappant au contrôle et à la surveillance financière qu'exige IdFM à travers une entreprise dédiée. Nous proposons que le recours à la

sous-traitance soit encadré et limité par la Convention liant l'opérateur à IdFM et soumis à la validation de l'AOM. Nous proposons également qu'une part de la note attribuée au volet social soit modulée en fonction de la proportion de sous-traitance proposé par les opérateurs répondant. Cette modulation viserait à pénaliser socialement les opérateurs qui feraient des réponses intégrant trop de sous-traitance. Nous attirons également la vigilance d'IdFM sur la question du Personnel Mis À Disposition (PMAD) par les Groupes à leurs Filiales. Cela participe également aux stratégies des Groupes pour faire croire que le savoir-faire leur appartient et mettre sous une forme de dépendance l'AOM. **Le savoir-faire appartient aux salariés et cette stratégie de PMAD ne vise qu'à se l'accaparer.** Les compétences ainsi captées dans l'entreprise locale et financé par

la collectivité sert ensuite de faire-valoir ailleurs que sur le territoire où celui a été acquis. C'est aussi un moyen pour les multinationales de faire remonter des ressources financières au Groupe par le biais de la refacturation du PMAD.

IdFM a tout intérêt dans les Conventions qu'elle signe avec les opérateurs à en limiter les effets ce qui lui permet de garantir la continuité du Service Public tant en cas de changement de mode de gestion que de changement d'opérateur.



Politique sociale et suivi du climat social

► **IdFM souhaite qu'un équilibre soit trouvé entre l'évolution des conditions de travail et de rémunération et l'obtention de marges responsables par les opérateurs.**

Cela devrait se traduire par l'exigence d'une juste redistribution des richesses produites en direction des salariés et la mise en place de mécanismes permettant de le faire. Nous attirons l'attention que cette redistribution ne peut pas se faire que par le biais d'un accord d'intéressement mais bien par des revalorisations salariales, des améliorations des conditions de travail et la mise en place d'avantages sociaux. Nous attirons également l'attention sur les montages financiers mis en place par certains groupes visant à accaparer les résultats d'exploitation de leurs filiales par la mise en œuvre de Société En Participation (SEP). Ces sociétés permettent de faire remonter les bénéfices des filiales ou groupes via ses SEP (parfois jusqu'à 80 % des résultats d'exploitation !), privant de fait les salariés, créateurs de ses richesses, d'un juste retour. Afin d'objectiver la volonté affichée par IdFM de ne pas faire peser sur les salariés les conséquences de l'ouverture à la concurrence, il doit être intégrés des indicateurs permettant d'objectiver la réalité du climat social dans l'entreprise. Ces indicateurs pour la plupart existent déjà et sont intégrés dans les bilans sociaux des entreprises, sans être exhaustif, cela peut être en particulier :

- > **Effectif indisponible** au 31 décembre ;
- > **Effectif disponible** au 31 décembre ;
- > **Nombre** par type de contrats de travail au 31 décembre (CDI, CDD, Intérim, Contrat de professionnalisation, ...);
- > **Nombre** de départ en retraite et embauche au 31 décembre ;
- > **Répartition** des promotions par nature ;
- > **Nombre** moyen de journées d'absence pour maladie ;
- > **Nombre** de salariés absents pour maladie selon la durée de l'absence ;
- > **Nombre** moyen de journées d'absence pour accident de travail, de trajet et maladie professionnelle ;
- > **Nombre** de journées d'absence pour maternité ;
- > **Rémunération** mensuelle moyenne brute ;
- > **Évolution** de la valeur du point ou du taux horaire ;
- > **Progression** de l'avancement
- > **Nombre** d'agents par tranche de rémunération annuelle nette ;
- > **Âge moyen** de l'effectif au 31 décembre ;
- > **Nombre** de réunions SSCT ;
- > **Nombre** d'examens complémentaires nécessaires au dépistage des maladies à caractère professionnel ;

- > **Nombre** de salariés déclarés inaptes définitivement ;
- > **Nombre** de salariés reclassés sur un poste ;
- > **Nombre** de jours de grèves ;
- > ...

Ce document qui se veut une contribution à la mise en œuvre de critères sociaux dans les Conventions liant les opérateurs à IdFM, est une réflexion de la FNST-CGT issus des échanges que notre Fédération a pu avoir au sein de ses instances, avec les syndicats concernés et avec IdFM. Il ne se veut pas totalement exhaustifs sur les attentes des salariés du transport de voyageurs en Ile de France. Leurs attentes et leurs besoins peuvent être extrêmement variables en fonction tant de leurs propres réalités issues de leur quotidien que des évolutions du contexte social et économique dans la temporalité.

Il peut néanmoins servir comme une base de réflexion pour mener les nécessaires échanges avec IdFM et les opérateurs des réseaux.





carcept prev

ASSUREUR D'INTÉRÊT GÉNÉRAL

S'ENGAGER pour *vous*

Carcept Prev accompagne la branche du Transport dans les domaines de la retraite complémentaire, de l'assurance santé et prévoyance, de l'action sociale et du bien-être. Vous et vos salariés bénéficiez ainsi d'un accompagnement complet et adapté à votre métier pour vous permettre de vous concentrer sur l'essentiel : VOTRE ACTIVITÉ.

Carcept Prev s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.