



# Statut Unique des salariés du transport de voyageurs

VERS UN SOCLE SOCIAL GARANTI

## Temps de travail, Salaires, Protection sociale, Retraite ...

**Le transport collectif de voyageurs par route, tramway et métro connaît une évolution majeure qui doit répondre à l'exigence sociétale d'un développement humain durable, dans un contexte économique tendu causé par les politiques d'austérité des gouvernements successifs depuis une dizaine d'année.**

Toutefois, pour répondre à la nécessité d'un transport collectif répondant aux besoins de déplacement des citoyens, les pouvoirs publics, accompagnés par les multinationales du transport, mettent en oeuvre des politiques de transports se résumant à chaque appel d'offre par des recherches d'économie nouvelle et de productivité effrénée.

Ils en oublient qu'avant tout, notre activité est faite par des femmes et des hommes qui mettent en oeuvre un service public dans des conditions rendues de plus en plus difficiles.

Aujourd'hui, les conditions sociales et les rémunérations des salariés sont devenues les variables d'ajustement des ambitions politiques et financières des uns et des autres, sans se soucier des conséquences et des drames humains que cela peut occasionner lors de chaque changement d'opérateur ou de contrat lors des appels d'offre.

Pourtant l'argent existe, pour preuve les grandes multinationales du transport col-

lectif affichent toutes des résultats positifs et leur expansion à l'international où leurs investissements, parfois hasardeux, dans les nouvelles formes de la mobilité sont financés par la rente publique issue de l'exploitation des réseaux de transports collectifs.

Pour ne plus subir et apporter une réponse revendicative offensive, **la Fédération des Transports CGT propose de construire un statut d'un haut niveau social autour de 4 axes :**

- ▶ Salaires et Classification
- ▶ Temps de travail et Conditions de travail
- ▶ Protection sociale
- ▶ Autres garanties sociales.

Ils sont autant de leviers pour les opérateurs et les donneurs d'ordre pour mettre en concurrence les salariés en faisant pression sur le niveau social de chacun d'eux.

Les situations étant très disparates d'une entreprise à l'autre, d'une convention collective ou statut à l'autre, il ne s'agit pas

de nous calquer sur un seul modèle mais de définir, ensemble, ce qui nous apparaît comme le minimum acceptable et d'un haut niveau social pour vivre dignement du fruit de notre travail, garantir notre santé au travail ainsi qu'un équilibre vie privée / vie professionnelle.

Ce statut social doit également permettre d'assurer la sécurité des usagers des transports et des autres usagers de la route.

Pour autant, ce socle ne doit ne pas être le prétexte pour remettre en cause les organisations et acquis existants, mais de garantir que ceux-ci ne peuvent plus servir à mettre en concurrence les salariés pour satisfaire aux ambitions financières des entreprises et des autorités organisatrices de la mobilité.



**L'ambition est de garantir des droits nouveaux pour tous, opposables à tout employeur du TRANSPORT DE VOYAGEURS PAR ROUTE, TRAM ET MÉTRO ■**





## Classification et salaires

**La revendication du salaire minimum de 1800 € au premier emploi/ coefficient doit rester notre repère revendicatif commun !**

La CGT propose de prendre comme métier charnière de la construction de la grille de classification, celui de conducteur de car, bus, métro et tramway.

Ce métier représentant la majorité des emplois de la profession, il s'avère tout naturel qu'il sert d'emploi pivot en définissant un coefficient autour duquel s'architecturerait l'ensemble des

autres métiers, nombreux, dans notre secteur d'activité.

Partant de ce principe, il s'agit de construire ensuite une grille de classification avec une double entrée permettant pour chacun des métiers de suivre une évolution de carrière :

■ **Une entrée** tenant compte de l'ancienneté afin de fidéliser les salariés dans leur emploi et leur entreprise.

■ **Une entrée** tenant compte du savoir-faire de l'expérience acquise.

Il n'existe aucun déroulement de carrière du métier de conducteur dans la convention collective du transport urbain et du transport interurbain.

Cela fait cependant partie du statut des agents de la RATP.

La première exigence c'est d'avoir le même système de déroulement de carrière, appuyé sur une grille de classification commune, pour l'ensemble des salariés du transports de voyageurs. ■

**Une première étape, partant du métier charnière de celui de conducteur, est d'aligner les minimums conventionnels existants dans chacun des secteurs :**

### Dans le TRV

le salaire d'embauche conventionnel d'un conducteur de car de lignes régulières est de

**1.609,96 €.**

### Dans les TU

le salaire d'embauche conventionnel d'un conducteur/ receveur est de

**1.710 €.**

### Dans l'EPIC RATP

le salaire d'embauche d'un machiniste est de

**1.906,96 €.**

**Nous exigeons donc, partout dans nos champs professionnels, que le salaire minimum d'embauche soit de 1.906,96 €.**

la  
cgt

### Repères revendicatifs

→ Une grille de classification avec comme métier charnière celui du conducteur ;

→ Un déroulement de carrière alliant ancienneté, savoir-faire et expérience professionnelle ;

→ Un salaire d'embauche minimum conventionnel pour un conducteur de 1.906,96 € ;

→ Un 13<sup>e</sup> mois conventionnel ;

→ Une prime de vacances conventionnelle d'un minima égal à 50 % d'un salaire mensuel.

→ Pas de salaire inférieur au Smic.

Le 13<sup>e</sup> mois pour tous reste également un repère commun :

→ Les agents de la RATP l'ont par accord d'entreprise depuis 2002 ;

→ Les salariés du TRV l'ont par le biais de la convention collective ;

→ Dans le TU, plus de 90 % des salariés l'ont par accord d'entreprise tandis que la convention collective ne le prévoit pas.

**Nous revendiquons, également, que les différentes primes de vacances existantes dans chacune de nos entreprises puissent continuer à être garanties en l'inscrivant dans notre statut unique des salariés du transports, avec un minimum de 50 % d'un salaire brut mensuel.**



# Temp<sup>s</sup> de travail et **organisation du travail**

**Les 32 h sont, aujourd'hui, la seule réponse à une réelle lutte contre l'inactivité subie et le chômage : travailler moins, tous et mieux !**

**La revendication d'un temps de travail à 32 heures est commune à toute la CGT et doit être la nôtre dans une profession où les conditions d'exercice restent très difficiles avec une forte charge mentale.**

Elle participe également à un vrai choix de société qui permet, d'une part, de libérer du temps à l'épanouissement personnel et familial, de sortir de l'aliénation au travail et, d'autre part, de partager le travail de façon plus efficace et moins impactant sur la santé des travailleurs.

Cette vision est la seule qui nous permettra de sortir de la course absurde aux gains de productivité en orientant la société, non pas vers une captation des richesses aux mains de quelques-uns, mais vers une véritable redistribution de la valeur ajoutée pour le bénéfice de toute la société. Une fois notre temps de travail défini,

il faut veiller à ce que la répartition du travail pour chacun soit équilibrée en respectant les principes énumérés plus haut : préserver la santé au travail, garantir l'équilibre vie privé / vie professionnelle, assurer la sécurité du transport et des autres usagers de la route.

Il s'agit donc de déterminer des limites minimums et maximums suffisamment protectrices pour garantir ses principes.

**La Fédération propose de partir des situations existantes qui apparaissent les plus favorables et des différents cahiers revendicatifs de branche et de l'Epic RATP.**

Il convient de noter que ces limites non dérogoatoires doivent permettre d'améliorer les situations existantes et ne pas remettre en cause les organisations plus favorables pouvant exister. ■

## Repères revendicatifs

- 32 heures hebdomadaires ;
- Une moyenne de temps de travail quotidien 6 h 24 ;
- Temps de travail maximum 8 h ;
- Temps de conduite maximum d'un trait 4 h 30 ;
- Temps de pause minimum de 20 mn, non fractionné, inclus dans le temps de travail effectif ;
- Temps de pause physiologique au terminus d'un minimum de 5 mn ou 10 % du temps de parcours ;
- Amplitude maximum 9 h 30 puis compensation en temps de récupération bonifié de 65 % au-delà, sans toutefois dépasser les 13 h ;
- Coupure de repas midi et soir et des compensations en cas de non effectivité pour des raisons de continuité du service public ;
- 30 jours de congés payés décomptés en jours ouvrables (5 semaines de congés payés) ;
- Bonification sous forme de jours de congés supplémentaires par tranche de 5 ans d'ancienneté ;
- 100 % de compensation pour tous les jours fériés ;
- Compensation de 50 % pour les samedis et de 75 % pour les dimanches.





# La Protection **sociale**

**Concernant les frais de santé, tous les salariés sont protégés par une mutuelle d'entreprise, devenue obligatoire par la loi et dont l'employeur se doit de s'acquitter de la moitié de la cotisation au minimum.**

**A l'EPIC RATP, les salariés sous statut bénéficient de l'accès libre à des centres de soins qui leur évite d'avancer des frais de santé.**

Il s'agit de mettre en oeuvre une prise en charge d'un panier minimum de soins permettant à l'ensemble des salariés de se soigner sans être dans l'obligation d'avancer les frais et d'avoir un reste à charge à zéro évitant une médecine à deux vitesses. **Pour la prévoyance**, la prise en charge de l'inaptitude des salariés non invalidante ou invalidante doit être une préoccupation majeure. Elle doit se concrétiser, dans un premier temps, par une obligation de reclassement dans l'entreprise passant, si nécessaire, par la formation professionnelle.

Les employeurs doivent être responsabilisés, notamment au regard de leur obligation de résultats en termes de santé morale et physique.

Aucun salarié ne doit rester sur le bord de la route. Il faut donc avoir une couverture tenant compte de l'ensemble des situations et permettre aux

salariés de vivre dignement, même en cas de licenciement pour inaptitude.

Il existe, dans nos professions, deux systèmes auxquels les salariés sont attachés :

■ **Le Congé de Fin d'Activité (CFA)** permettant aux salariés du Transport Routier de Voyageurs de cesser leur activité avant l'ouverture de leur droit avant leur départ à la retraite. Pour autant, ce système n'est aujourd'hui pas pérennisé financièrement et son avenir n'est pas garanti à ce jour.

■ **La Caisse de Retraite** spécifique des agents de la RATP sous statut mais qui depuis le 31 décembre 2008 est une année à double vitesse, pour une grande partie des agents d'exploitation et de maintenance car ceux entrés avant 2009 et ceux embauchés après, ne bénéficient plus de bonification pour partir plus tôt en retraite.

La particularité de ces systèmes est la reconnaissance complexe de nos métiers en termes de **pénibilité**, ce

qui justifie de cesser plus tôt notre activité professionnelle.

Concernant les salariés du Transport Urbain, il n'existe aucun système particulier permettant de partir avant l'âge légal. Pour autant, nous sommes la profession en France qui a fait le plus d'actions notamment de grèves sur ce sujet ! ■

## Repères revendicatifs

→ Une prise en charge complète et d'un haut niveau des frais de santé des salariés ;

→ Un système de prévoyance responsabilisant les employeurs axés sur une obligation de résultat en termes de reclassement des salariés inaptes à leur poste de travail ;

→ La reconnaissance de la pénibilité de nos métiers par un dispositif de départ anticipé à la retraite.



# Les autres garanties **sociales**

■ **Droit à la défense contre l'arbitraire** : mise en place de conseils de discipline paritaires avec de véritables droits et moyens aux défenseurs et représentants des salariés ;

■ Mise en place de commissions paritaires de classement pour **se prémunir de déroulements** de car-

rière discriminatoires ;

■ Mise en place de commissions paritaires de reclassement pour garantir la loyauté de la recherche effective d'un poste de **reclassement à la suite d'une inaptitude à son poste.**