



## **Editorial**

*La CGT Semitan œuvre au quotidien pour l'amélioration des conditions de travail et l'augmentation des salaires. Notre engagement est total et tourné vers les salariés.*

*Nous faisons du mieux possible et n'avons pas le science infuse, mais nous nous formons régulièrement pour avoir tous les outils en notre possession pour apporter les bonnes réponses.*

*A la CGT Semitan, nous avons un panel de forces vives qui contribuent à faire évoluer les choses.*

*Comme après chaque élection, de nouveaux élus nous ont rejoint avec une vision nouvelle ...*

*La relève est assurée...*

*L'équipe CGT*

## **Sommaire**

1. Le syndicat CGT Semitan
2. Les instances représentatives du personnel
3. Les instances représentatives du personnel
4. Grille d'ancienneté /Explication sur la valeur du point
5. Les médailles
6. Vos représentants CGT au CSE
7. Membres des Commissions
8. Déroulement de carrière des agents de conduite et sûreté
9. Déroulement de carrière des agents du technique
10. Déroulement de carrière des agents commerciaux
11. Déroulement de carrière des agents de maîtrise à l'exploitation
12. Les primes cadre et maîtrise
13. Les indemnités
14. Les primes du personnel d'exécution 1/2
15. Les primes du personnel d'exécution 2/2
16. Les congés et congés spéciaux
17. Mutuelle complémentaire
18. Les absences pour arrêt de travail  
Les retraités de la Semitan
19. Congés Fin de Carrière
20. Prélèvement à la source / KLESIA
21. Être administrateur chez KLESIA, c'est quoi et pour qui?
22. Acquis divers / Affectation XNA
23. Être conseiller prud'homal, c'est quoi et pour qui ?
24. Pourquoi se syndiquer à la CGT ?
25. Questions / réponses

## Le syndicat CGT Semitan

Le syndicat CGT des employés et ouvriers tramways et autobus de Nantes (Appelé CGT Semitan) fut créé le 13 janvier 1908.  
Vous êtes donc salariés d'une entreprise où la CGT est la plus ancienne instance.

Vous venez d'arriver ou vous êtes déjà salarié(e) à la SEMITAN. Vous allez découvrir petit à petit votre métier et votre environnement professionnel. Dans l'avenir, vous allez sans doute vous poser des questions sur votre rémunération, votre évolution de carrière et vos conditions de travail. Ce livret a pour objectif de vous informer des moyens syndicaux et du rôle prépondérant de la CGT pour défendre et améliorer votre quotidien au travail.

**La CGT est le syndicat de tous les salarié(e)s.** L'objectif est de vous expliquer, ce qu'est le syndicat, le rôle et les fonctions des différentes instances que VOUS élisez tous les trois ans, (les membres du **Comité Social Economique** et ceux du **Conseil de discipline**).

Puisque c'est l'ensemble du personnel qui nous donne mandat de leur représentation auprès de la direction, pour défendre ses droits, et négocier l'évolution des salaires, l'amélioration des conditions de travail. Nous vous devons la transparence sur le fonctionnement de notre section syndicale.

**La CGT** est le syndicat majoritairement reconnu dans les transports. Depuis toujours, suivant l'exemple de nos aînés, la **CGT** ne lâche rien dans le combat perpétuel contre le Patronat qui ne pense que productivité et rentabilité. Notre détermination et nos luttes pour défendre les acquis sociaux n'ont de valeur que par le soutien de la base ! C'est-à-dire l'ensemble des salariés.

**La CGT SEMITAN** est et restera le moteur de toutes les actions revendicatives. Pour cela, cher(e)s collègues, **il est indispensable de voter aux élections professionnelles** et plus que jamais, il faut te syndiquer pour apporter le poids nécessaire à tes élus CGT.

Tu peux nous joindre à tout moment, pour toute demande d'information.

**La CGT SEMITAN** compte une section UGICT qui rassemble les agents d'encadrements de l'entreprise dans le syndicat. Comme tous les salariés, les agents de maîtrise sont soumis à la pression du chiffre et servent de fusible entre les agents de terrain et eux. Pourtant ils ont de vraies difficultés à se faire entendre aussi par la direction et leurs revendications sont tout autant légitimes.



## Les Instances Représentatives du Personnel

### Hiérarchie des normes

#### Le Code du travail

Il régit d'une manière générale les relations entre les salariés et les employeurs. Il représente le minimum social.

#### La Convention Collective et les accords de branche

Ils complètent le code du travail. C'est le fruit d'une négociation entre les représentants des employeurs et les représentants des salariés en vue d'adapter à un secteur professionnel ou d'améliorer les dispositions du code du travail. Il en existe plusieurs sur le site en fonction du secteur d'activité dont dépend chaque entreprise.

**A savoir :** la Convention Collective applicable dans l'entreprise ne peut pas comporter des dispositions moins favorables au salarié que celles qui lui sont applicables en vertu du code du travail.

#### Les accords d'entreprise

Ils sont négociés entre le chef d'entreprise et les délégués syndicaux. Ils améliorent au sein de l'entreprise les règles sociales définies par la loi et la Convention Collective. Cependant depuis la loi du 4 mai 2004, les accords d'entreprise peuvent déroger (dans un sens moins favorable aux salariés) sur certains sujets aux accords de branche.



## Les Instances Représentatives du Personnel (suite)

### Elu au Comité Social et Economique

Elu par le personnel aux élections professionnelles, il a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail et à la formation professionnelle.

Tous les membres élus par le personnel aux **élections professionnelles** sont des membres du CSE pour une durée de 3 ans.

Le **CSE** a pour mission d'assurer une **expression collective des salariés** permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail et à la formation professionnelle.

L'employeur ne peut remettre en cause des acquis ou changer l'organisation du travail sans le consulter.

Une réunion *mensuelle* (sauf juillet et décembre) est programmée avec les membres du CSE titulaires

Le CHSCT est « remplacé » par **une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail**.

Nommés parmi les titulaires et suppléants CSE, les élus de cette commission ont pour mission de contribuer à la protection et à la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Ils ont aussi le pouvoir d'intervenir dans le cadre de la discrimination et du harcèlement moral.

Une réunion *Bimestrielle* est programmée avec les membres de la CSSCT.

A la Semitan, en plus du CSE, nous avons des **Représentants de Proximité** qui sont au plus proche des agents pour faire remonter les problèmes locaux et sont les **relais des salariés**.

Les RP sont désignés parmi les salariés.

Le **RP** exerce le métier de la catégorie au titre de laquelle il a été désigné.

Une réunion *Bimestrielle* est programmée avec les **R.P** de l'**Exploitation**, la direction souhaite changer de site à chaque réunion.

Une réunion *Trimestrielle* est programmée avec les **R.P** des autres métiers (**Maintenance - DSR-Siège**)



## Grille d'ancienneté

Des majorations de salaires (sur le salaire de base) pour ancienneté sont accordées d'après le tableau suivant :

- ◆ 3% après 6 mois
- ◆ 7% après 1 ans
- ◆ 10% après 3 ans
- ◆ 12% après 5 ans
- ◆ 14% après 10 ans
- ◆ 17% après 15 ans
- ◆ 20% après 20 ans
- ◆ 25% après 25 ans
- ◆ 30% après 30 ans



## Explication sur la valeur du point

Vous vous demandez comment nous calculons la valeur du point que nous défendons tous les ans lors des NAO (Négociations Annuelle Obligatoire) ? Voici l'explication :

Le SMIC est le salaire le plus bas que l'entreprise doit donner pour un salarié à plein temps, soit au 1er janvier 2024 : **1766.92 €**

Le coefficient le plus bas dans la branche Transport Urbain (UTP) est de **145 pts**.

Donc le calcul :  $1766.92 / 145 = 12.19 €$

Donc la valeur du point du SMIC Gouvernemental est de **12.19€**

La CGT revendique un SMIC à **2000 € Brut** :

$2000 / 145 = 13.79 €$

(revendication nationale)

On récapitule :

Pts UTP 03/2024 : 9.66 € - Pts Smic gouvernemental : 12.19 € - Pts Smic revendiqué CGT : 13,79 €

Nous considérons que la valeur du point est le plus important à négocier car il a un impact sur tous les éléments de paie (Salaires, primes et indemnités).

Notre salaire ne se limite pas à ce que la banque nous crédite, mais à tous les éléments qui permettent de cotiser pour la sécurité sociale, l'hôpital et la retraite, etc...

**Ce ne sont pas des charges mais des cotisations !**



## Les Médailles

La SEMITAN remet en priorité la **Médaille des Chemins de Fer**.

Cette distinction spécifique aux transports publics est l'équivalent de la Médaille du Travail.

La **Médaille des Chemins de Fer** comporte trois échelons d'ancienneté :

- ◆ Argent pour 25 ans de service,
- ◆ Vermeil pour 35 ans de service,
- ◆ Or pour 38 ans de service,

Les conducteurs bénéficient d'une réduction de l'ancienneté de 5 ans pour l'obtention d'un échelon, dès qu'ils peuvent justifier de quinze ans de conduite et qu'ils sont toujours en activité. En revanche, une seule médaille du Chemin de fer peut être demandée par an.

Lorsque l'ancienneté d'un salarié ne permet pas de répondre aux critères d'attribution de la Médaille des Chemins de Fer, la Semitan remet la Médaille du Travail en cumulant tous les employeurs (sur présentation des certificats de travail).

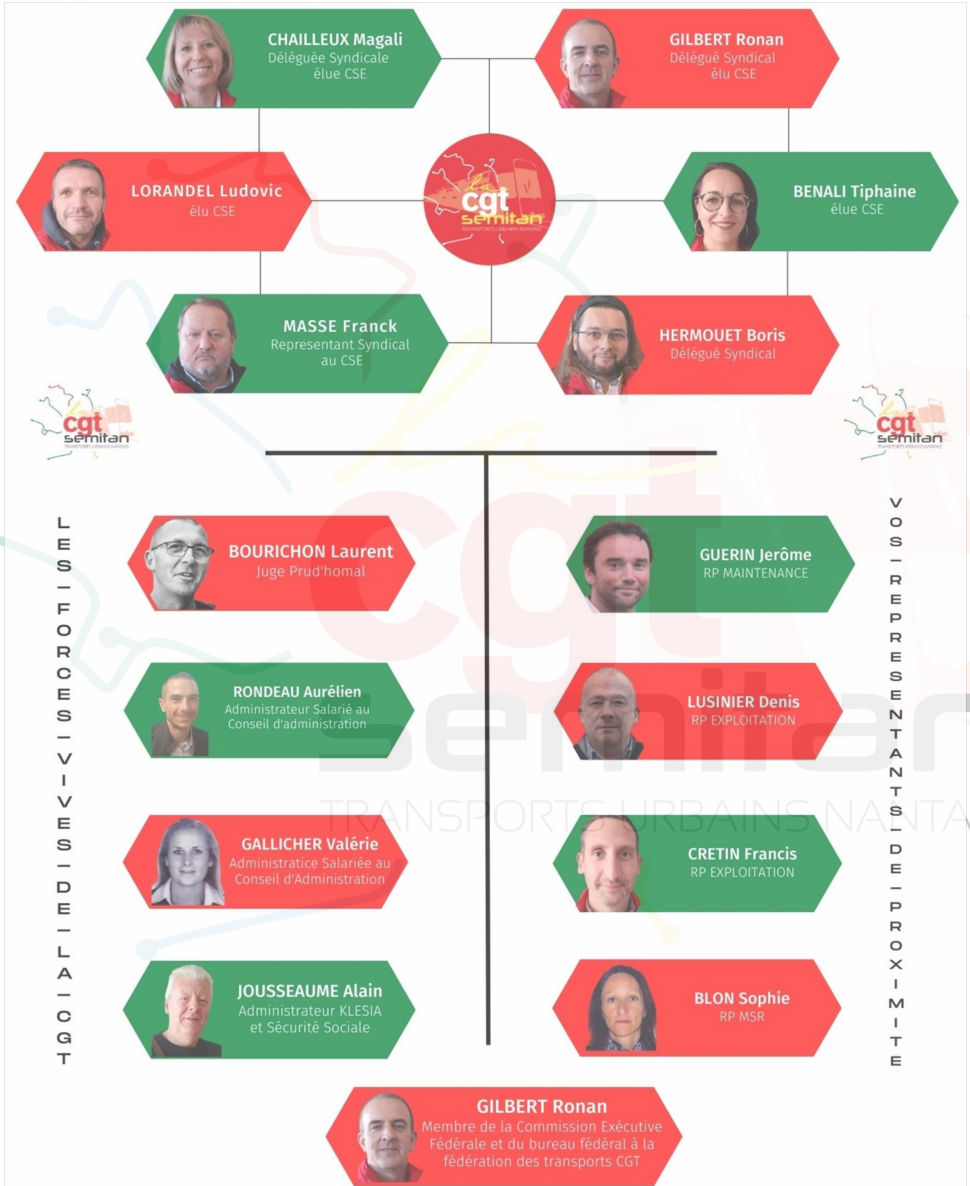
**Attention : il faut avoir impérativement cessé son activité au moment du dépôt de la demande et la déposer dans les 12 mois suivant la cessation.**

La **Médaille du Travail** comporte quatre échelons d'ancienneté :

- ◆ Argent pour 20 ans de travail,
- ◆ Vermeil pour 30 ans de travail,
- ◆ Or pour 35 ans de travail,
- ◆ Grand Or pour 40 ans de travail.

Pour chacun des deux types de médailles, sont exclues du décompte, les périodes de longues maladies, les congés sans solde... et **toute autre période ne correspondant pas à du temps de travail effectif.**

Depuis le 1er janvier 2018, la Préfecture de Loire-Atlantique accorde la Médaille du Travail ***uniquement après le départ en retraite.*** Il est possible de demander en une seule fois et suivant les annuités de travail, 1, 2 voire 3 Médailles du travail, à condition que la médaille du Chemin de fer ne soit pas demandée la même année.







## Membres représentant la CGT aux diverses Commissions

### Commissions :

Aide au logement : **Christelle FIOLEAU**

Formation : **Franck MASSE**

Economique : **Ronan GILBERT**

Egalité Professionnelle : **Pierre FONSON**

ASC : **Christelle FIOLEAU**

Mutuelle : **Alain JOUSSEAUME**

Habillement : **Sandra LOPES**

Bien être et prévention : **Tiphaine BENALI**

Congés et Services :

**Ce sont les Représentants de Proximité qui y participent**



Les Membres des commissions sont à votre écoute et à votre service pour répondre à vos questions, n'hésitez pas à les interpeller ou à poser vos questions à l'adresse mail suivante :  
**[cgt.semitan@free.fr](mailto:cgt.semitan@free.fr)**



## Déroulement de carrière des agents de conduite

Délais indicatifs	Durée minimale dans l'échelon	Coefficient
Entrée au MSR (sans permis D)		197
<b>Entrée en Conduite</b>		<b>207</b>
1 an d'exercice effectif	Après 1 an	209
6 ans d'exercice effectif	Après 6 ans	211
11 ans d'exercice effectif	Après 5 ans	213
16 ans d'exercice effectif	Après 5 ans	215
21 ans d'exercice effectif	Après 5 ans	217
26 ans d'exercice effectif	Après 5 ans	219
31 ans d'exercice effectif	Après 5 ans	221

*Chaque échelon comporte 1 point pour le nettoyage.*

Chaque échelon pouvant être **reculé de 2 années supplémentaires Maximum**.

### **Reconnaissance de l'habilitation tramway :**

→ Acquisition de **3 points** à l'obtention de l'**habilitation tramway**.

**Prime polyvalence :** Il s'agit d'une ligne supplémentaire sur le salaire (et non ajouté au coefficient.)

→ Acquisition de **2 points** polyvalence multilignes, (assureurs en 2023)

→ Acquisition de **2 points** à l'entrée effective dans les métiers **Proxitan et Navette Aéroport**. Ce point est acquis définitivement à l'issue de 5 années d'exercice effectif du métier.

→ Acquisition de **1 point** à l'issue de **2 années d'exercice** effectif d'un des métiers de la **sûreté, ACIC** et **1 point** supplémentaire au bout de **5 années**.

*Le premier point est acquis définitivement à l'issue de 3 années passées à la sûreté et le deuxième est acquis définitivement à l'issue de 5 années passées à la sûreté.*



## Déroulement de carrière des agents du technique

Diplôme	Coef à l'embauche	Après 1 an	Après 2 ans	Après 3 ans	Après 5 ans Bac pro	Après 6 ans CAP/BEP
<b>CAP/BEP/Bac pro</b>						
Débutant	P2			P2 niv 2	P3 1ech	P3 1ech
Confirmé	P2	P2 niv.2		P3 1ech		
Très confirmé	P2 niv 2	P3 1ech				
<b>Bac technique</b>						
Débutant	P2 niv 2	P3 1ech				
Confirmé	P3 1ech					
Très confirmé	P3 1ech					

**Débutant :** 0 à 2 ans d'expérience dans le métier -

**Confirmé :** 2 à 7 ans d'expérience dans le métier -

**Très confirmé :** plus de 7 ans d'expérience dans le métier.

Niveau OP2 niveau 1	Coefficient 196
Niveau OP2 niveau 2	Coefficient 201

Evolution des coefficients de l'OP3		
Niveau	Coefficient	Durée normal
OP3 niveau 1	207	4 années
OP3 niveau 2	209	5 années
OP3 niveau 3	211	5 années
OP3 niveau 4	213	5 années
OPE niveau 1	215	5 années
OPE niveau 2	217	5 années
OPE niveau 3	219	

Position hors cadre OP4		
	Majoration de coefficient	Coefficient minimum global
MO1	+ 3 points	216
MO2	+ 6 points	218
MO3	+ 9 points	222

### Prime travail en équipe :

Personnel en équipe : 15 pts / mois

Personnel en équipe avec W > minuit en 2 services : 18 pts / mois

Personnel en équipe avec W > minuit : 20 pts / mois



## Déroulement de carrière des agents commerciaux

	POSITION DE BASE
Embauche	Coefficient 191
Niveau 1 : titularisation	Coefficient 196
Niveau 2	Coefficient 201 : Après la validation de savoir-faire issus d'un référentiel métier, le passage s'effectue sur une durée normale de 6 ans ( <b>plus 1 an ou moins de 2 ans</b> ) d'exercice effectif après la titularisation.
Niveau 3	Coefficient 206 : Après la validation de savoir-faire issus d'un référentiel métier, le passage s'effectue sur une durée normale de 6 ans ( <b>plus 1 an ou moins de 2 ans</b> ) d'exercice effectif dans le niveau 2.
Niveau 4	Coefficient 211 : Après la validation de savoir-faire issus d'un référentiel métier, le passage s'effectue sur une durée normale de 6 ans ( <b>plus 1 an ou moins de 2 ans</b> ) d'exercice effectif dans le niveau 3.
Niveau 5	Coefficient 216 : Après la validation de savoir-faire issus d'un référentiel métier, le passage s'effectue sur une durée normale de 6 ans ( <b>plus 1 an ou moins de 2 ans</b> ) d'exercice effectif dans le niveau 4.
Niveau 6	Coefficient 221 : Après la validation de savoir-faire issus d'un référentiel métier, le passage s'effectue sur une durée normale de 5 ans ( <b>plus 1 an ou moins de 2 ans</b> ) d'exercice effectif dans le niveau 5.

*Chaque échelon comporte 1 point pour le nettoyage.*

Une majoration de coefficient de 5 points est prévue pour les positions hors-cadre, définie par la réalisation de missions complémentaires, spécifiques et pérennes, dans l'entreprise.



## Déroulement de carrière des agents de maîtrise Exploitation Temps Réel du Réseau

Temps passé dans la Position	Temps passé dans les métiers	Coefficient	Position d' A M Exploitation	
1 an	1 an	240	1	<b>Prise De fonction</b>
2-3 ans	3 - 4 ans	250	2	
2-3 ans	5 - 7 ans	255	2 bis	<b>Maîtrise du poste</b>
3-5 ans	8 - 12 ans	260	3	
3-5 ans	11-17 ans	263	3bis	
3-5 ans	14-22 ans	266	3ter	
4-6 ans	18-28 ans	269	3qua	<b>Expert</b>
---	---	272	4	
---	---	275	4 bis	
		+ 10	<b>Hors (mission)</b>	<b>Cadre spécifique)</b>

L'organisation des métiers de l'encadrement est définie comme suit :

- ◆ **Les Responsables de Groupe (RDG)** : La gestion du métier de conduite et l'animation des conducteurs.
- ◆ **Les Responsables de Ligne (RDL)** : La Gestion des lignes.
- ◆ **Les Responsables de Commande de Service (RCS)** : La gestion, la commande de service, et relais RH locaux.
- ◆ **Les Responsables Contrôle (RC)** : Le contrôle, l'information clientèle et l'animation des agents.
- ◆ **Les Responsables Intervention Assistance (RIA)** : La sécurisation du réseau, l'information clientèle et l'animation des agents.
- ◆ **Les Régulateurs** : Le fonctionnement du réseau en sécurité et conformité avec l'engagement de qualité de service.



## Les primes (Maîtrises)

**Valeur du point 11,44 € au 1<sup>er</sup> janvier 2024 (brut)**

Prime vacances	Maîtrise	230 pts / an	2631,20 €
Prime travail en équipe	Agents en équipe	15 pts / mois	171,60 €
Prime travail en équipe majorée 2 services	Personnel en équipe W > minuit en 2 services	18 pts / mois	205,92 €
Prime travail en équipe majorée	Personnel en équipe avec W > minuit	20 pts / mois	228,80 €
Prime Polyvalence	Habilitation tramway avec voyageurs	3 pts / mois	34,32 €
Prime du samedi	Personnel en fonction samedi	3 pts / jour	34,32 €
Prime du Dimanche et Jours Fériés	Personnel en fonction dimanche et Jours Fériés	6 pts / jour	68,64 €
Heure de nuit maîtrise	Heures entre 21h00 et 6h	25 % taux horaire	
Prime de Polycompétence (Participation au recrutement des agents de conduite)	À hauteur de 25 à 30% du temps de travail	10pts / mois	114,40 €



## Les indemnités

**Valeur du point 11,44 € au 1<sup>er</sup> janvier 2024 (brut)**

Panier taux normal	Vacation unique		5.55 €
Panier taux majoré	Vacation unique nuit		8.33 €
Panier de chantier	Vacation unique chantier		11.10 €
Panier de repas décalé conduite	Coupure repas < 45' entre 11h30 et 14h00		7.264 €
Ticket restaurant	<b>Pause entre 12h et 14h</b>		9.25 €
	Participation employeur	5.55 €	
	Coût salarié	3.70 €	
Indemnité de trajet	Zone interne Plan Transport Urbain	0,32 pts / jour	3.66 €
	Zone externe Plan Transport Urbain	0,42 pts / jour	4.80 €
Indemnité de nettoyage	Frais de nettoyage vêtements des agents des garages	0.22 pts / jours	2.52 €
Indemnité Forfaitaire de Télétravail		2.50 € / jour Ou 1.25 € 1/2 journée	



## Les primes (Exécution)

**Valeur du point 11,44 € au 1<sup>er</sup> janvier 2024 (brut)**

Prime vacances	Personnel exécution	210 pts / an	2405,40 €
Prime de mariage	Personnel titulaire	1 seul fois / carrière	1/4 de salaire de base + ancienneté
Prime travail en équipe	Personnel ouvrier en équipe	15 pts / mois	171,60 €
Prime travail en équipe majorée 2 services	Personnel en équipe W > minuit en 2 services	18 pts / mois	205,92 €
Prime travail en équipe majorée	Personnel en équipe avec W > minuit	20 pts / mois	228,80 €
Prime Polyvalence	Habilitation tramway avec voyageur	3 pts / mois	34,32 €
	Habilitation tramway sans voyageur	1 pt / mois	11,44 €
	Passage sureté 1pt >= 2ans 2pts >= 4ans	1 pt / mois	11,44 €
		2pts / mois	22,88 €
	Entrée Proxitan / Navette aéroport 1pt	1 pt / mois	11,44 €
Prime du samedi	Personnel en fonction samedi	3pts / jour	34,32 €
Prime du dimanche et jours fériés	Personnel en fonction dimanche et Jours Fériés	6 pts / jour	68,64 €
Primes horaires : programmé	Personnel Technique travaillant en horaire programmé	0.177 pts / heure	2.02 €
Prime service en 2 fois	Personnel affectés	7 pts / mois	80,08 €
	Personnel non affectés	0.3 pts / jour	3.43 €





## Les primes (Exécution) suite

**Valeur du point 11,44 € au 1<sup>er</sup> janvier 2024 (brut)**

Décalés .fortuite	Dehors heures habituelles travail	0.30 pts / heure	3.43 €
Prime P4 chef d'équipe	Op4 remplaçant chef équipe	1 pt / jour	11,44 €
Prime P3 chef d'équipe	Op3 remplaçant chef équipe	2.710 pts / jour	31,00 €
Heure de nuit ouvrier	Travail entre 21h00 et 6h	25 % taux horaire	
Heure de nuit IF	Travail entre 20h30 et 6h	70 % taux horaire	
Majoration heures soudure, plomb, technique	Ouvrier du technique	20 % taux horaire	
Majoration heures amiante	Ouvrier du technique	25 % taux horaire	
Intervention fortuite	Installations fixes	100 % taux horaire	
Indemnité d'attente	Personnel du matin (début entre arrivée 1 <sup>ère</sup> navette et 6 h)	0.108 pts / trajet	1.24 €
Prime de responsabilité	Ouvrier SCE maint TW qui prépare rame dimanche soir ou JF sans AM	1 pt / jour	11,44 €
Prime d'astreinte Proxitan	Personnel Proxitan assurant une astreinte téléphonique (week-end et jours fériés)	4,60 pts / samedi 8,80 pts / dimanche et jours fériés	52,62 € 100,67 €
Prime astreinte IF	Agents IF effectuant une semaine d'astreinte.	37 pts / astreinte	423,28 €
Prime Polycompétence Conseillers Mobilité	3 missions cumulables : Accueil tél ; guichet ; mail	1 poste 15 pts 2 postes 30 pts 3 postes 45 pts	171.60 € 343.20 € 514.80 €
Prime de Suppléance Magasiniers	Remplacement tout Cetex	5pts / mois	57.50 €



## Les congés

Congés annuels	27 jours ouvrés
RTT	2 jours
Jour JOKER	3 jours (hors samedi, dimanche, fériés et vacances)
Jour JOKER +++	5 jours avant la demande pour motifs <i>impérieux</i>
Journée solidarité	-1 jour RTT
La journée supplémentaire	Permet de générer plus de groupe de 4 semaines sur les congés d'été.



## Les congés spéciaux



Mariage ou Pacs de l'agent	5 jours
Mariage d'un enfant (Hors Pacs)	2 jours
Déménagement de l'agent	1 jour / année
Décès d'un enfant à charge (de moins de 25 ans)	7 jours (et 8 jours supplémentaires: voir loi 2020-692)
Décès d'un conjoint :	
⇒ (sans enfant à charge au sens sécurité social) :	3 jours
⇒ (avec enfant à charge au sens sécurité sociale)	4 jours
Décès du père, mère, frère, sœur, beaux-parents	3 jours
Décès d'un grand-père, grand-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, beau-fils, belle-fille, petit-fils, petite-fille	1 jour
Naissance d'un enfant ou adoption	3 jours
Congé de paternité	Dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant ou adoption, à un congé de 11 jours calendaires.
Garde d'enfant malade	3 jours non-consécutifs sur l'année calendaire (enfant de moins de 11 ans révolus)



## Mutuelle complémentaire obligatoire

### Les salariés

*En tant que salarié* de la SEMITAN, vous êtes **obligatoirement** bénéficiaire de la **mutuelle complémentaire**.

*L'adhésion* se fait sans délai de carence, ni formalité médicale. **La prise en charge est immédiate.**

*La seule exception pour ne pas être obligé de souscrire à la mutuelle, est que le conjoint ait une mutuelle FAMILIALE obligatoire*

### Les ayants droit

**Les ayants droit considérés comme bénéficiaires du contrat sont :** le conjoint, le concubin ou le co-contractant d'un pacte civil de solidarité, les enfants à charge.

**Les ayants droit considérés comme enfants à charge sont :** les enfants reconnus comme tels selon la législation de la Sécurité sociale, et jusqu'au 31 décembre de l'année de leur 27e anniversaire, s'ils sont étudiants, apprentis, titulaires d'un contrat de professionnalisation, d'adaptation, d'orientation ou d'insertion, à la recherche d'un emploi, ou handicapés ne percevant pas l'allocation adulte handicapé.

### Le paiement de votre cotisation

Votre cotisation et celle de vos ayants droit, sera prélevée, tous les mois, sur votre bulletin de salaire et reversée à la mutuelle par votre employeur.

Les retraités et anciens salariés qui ont choisi de maintenir leur couverture dans le régime d'accueil régleront leurs cotisations directement par prélèvement automatique sur le compte bancaire.

Plusieurs structures familiales sont disponibles :

- ⇒ **Isolé**
- ⇒ **Isolé + enfants**
- ⇒ **Couple**
- ⇒ **Famille (permet de rationaliser le prix de la cotisation au plus près de la réalité des familles)**

Cette organisation de structure familiale permet aux *couples de salariés* de l'entreprise de prendre deux formules (isolé pour l'un, isolé+ enfants pour l'autre) évitant ainsi un doublon.

### En cas de changement de situation

**Vous devez communiquer** à l'entreprise, dès que possible, **toute modification** concernant votre situation ou celle de vos ayants droit.

Afin de suivre au mieux votre dossier, il convient de retourner au service de paie SEMITAN le document "Demande de modification" complété, daté et signé pour tout changement.



## Les absences pour arrêt de travail

Le salarié en arrêt doit :

- ◆ **Prévenir immédiatement son responsable hiérarchique, responsable de gestion ou responsable commande de service, de son indisponibilité et de sa durée probable.**
- ◆ Adresser sous 48 heures, les volets 1 et 2 de son avis d'arrêt de travail au centre de Sécurité Sociale (Caisse Primaire d'Assurance Maladie) dont il dépend.
- ◆ Adresser **AVANT 48 HEURES** à la SEMITAN le volet 3 destiné à l'employeur.

Les journées de carence :

Les journées de carence sont non indemnisées par la Sécurité Sociale. C'est-à-dire les 3 premiers jours d'un arrêt maladie.

La SEMITAN assure le versement du salaire de ces 3 jours **dans la limite de 3 arrêts par période de 12 mois glissants.**

A partir du 4ème arrêt, le salaire des 3 premiers jours calendaires n'est plus maintenu. Dans ce cas, chaque journée de carence fait l'objet d'une retenue égale à 1/30ème du salaire (base + ancienneté + primes statutaires).

Les salariés de la SEMITAN sont affiliés au Régime Général de Sécurité Sociale par l'intermédiaire de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) du lieu d'habitation dont ils dépendent. La Caisse Primaire d'Assurance Maladie de Loire-Atlantique est située : 9, rue Gaëtan Rondeau 44269 Nantes Cedex 2.

**Les arrêts maladie sont pris en charge jusqu'à 3 ans consécutifs.**

**Attention :** une rechute sur un mi-temps thérapeutique en lien avec l'arrêt de base, DOIT être considéré comme **UNE PROLONGATION DE L'ARRÊT INITIAL.**



Les retraités de la Semitan

[www.ucr.cgt.fr](http://www.ucr.cgt.fr)



**Les retraités de la CGT Semitan** sont toujours actifs dans le syndicat de l'entreprise. Ils participent aux commissions exécutives et apportent leur expérience. Cela permet de nous donner une force supplémentaire dans nos revendications et diverses actions. Etre à la retraite à la CGT Semitan, ce n'est pas rester inactif.

Améliorer le pouvoir d'achat, défendre les institutions fait toujours partie du militantisme de la CGT.

**L'Union Confédérale des Retraités** est l'organisation spécifique de la confédération pour l'activité syndicale en direction des retraités, des préretraités, des veufs, des veuves et des chômeurs âgés. L'UCR-CGT se fixe pour mission de défendre les intérêts des retraités, mais elle organise aussi les loisirs avec son association LSR. Elle édite un bimestriel "Vie nouvelle".

## Les Congés de Fin de Carrière



L'objectif du Congé Fin de Carrière est de permettre aux salariés d'aménager le temps de travail pour les années qui précèdent le départ à la retraite, par le biais d'une **conversion des primes de vacances** et de **13ème mois**, en jours, complétée d'un abondement de l'entreprise.

Cette possibilité de conversion, **génératrice d'abondement**, est ouverte sur une période d'une à cinq années, en **fonction de l'ancienneté du salarié**.  
Ce dispositif est accessible les années précédant directement la date d'ouverture au droit à la retraite progressive.

Il est ouvert aux salariés travaillant à temps plein ou à 80%, au moment de la demande.

Ce présent dispositif est mis en place à compter du 1er janvier 2024 et est accessible à tous les salariés non-cadre, titularisés.

Si vous souhaitez avoir plus de renseignements sur ce dispositif, n'hésitez pas nous interpeler.

**Sécurité sociale, Carcept, Carsept prévoyance, IPRIAC...** La protection sociale est financée par le fruit du travail et de fait par les salariés !  
De ce fait, la sécurité sociale, comme les GPS (Groupes de Protection Sociale) sont à but non lucratif et gérés paritairement 50% employeur - 50% salarié.

Administrateur suppléant à la **SS CPAM**, mon rôle consiste à assister au conseil d'administration, ainsi qu'au Caisse d'Action Sociale (CASS), dont le but est **d'aider les personnes en difficulté financière suite à des maladies ou autre accident**.

Administrateur de l'**IPRIAC** (Institut Paritaire d'Inaptitude à la Conduite), groupe KLESIA, je participe au Conseil d'Administration, au bureau, aux Commissions d'Audit et des Risques ainsi qu'à la Commission Sociale.

Le but est d'assurer une **bonne gestion de l'institution** mais aussi **d'améliorer les régimes de prévoyance** comme vous avez pu le lire dans le RH INFO de la Semitan.

Mon rôle est également de **renseigner** et **conseiller** les salariés sur **leurs droits**, **régler des problèmes** sur des dossiers auprès des services de KLESIA etc etc...

**KLÉSIA**  
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

Alain Jousseume  
06 17 32 24 59





## Être administrateur chez KLESIA c'est quoi et pour qui ?

**KLÉSIA** est un GPS (Groupe de Protection Sociale) constitué d'une partie retraite, et d'une partie Protection Sociale.

la gouvernance étant assuré par 50% par l'employeur et 50% par des salariés. Un GPS est à but non lucratif.

C'est ici que sont regroupées les Institutions du Transport. **CARCEPT** pour la retraite, **CARCEPT'PREV** et **IPRIAC** pour la protection sociale.

**CARCEPT'PREV** : Régime d'invalidité et de décès pour l'ensemble des salariés du transport.

C'est un régime fonctionnant par points acquis *tout au long de la carrière*.

Rente de 15 à 30 % du salaire (suivant le nombre de points acquis) ainsi qu'une garantie décès (100% du salaire de référence + 30% par enfant à charge).

**IPRIAC** : Régime d'incapacité à la conduite pour les **conducteurs du transport**.

C'est un régime fonctionnant également par point.

Versement d'un capital de un à deux mois de salaire ou d'une rente de 35% du salaire de référence *suivant les points acquis*.

A noter que l'IPRIAC a une commission sociale qui peut accorder des aides à ses ressortissants.

A noter également que ces régimes sont conventionnels et s'appliquent à l'ensemble des salariés du transport.

### **AG2R**

En 1997 la direction de la Semitan (de l'époque) dénonça l'accord maladie existant *laissant les salariés uniquement sous le régime sécurité sociale*, après 90 jours de maladie *50% du salaire !*

La **CGT Semitan** a aussitôt contacté des GPS et c'est **AG2R** qui a été retenue.

Deux risques couverts :

- L'Incapacité Temporaire de Travail.
- L'Invalidité Permanente.

En cas d'Incapacité Temporaire de Travail, il est versé une indemnité journalière dont le montant, y compris la prestation sécurité sociale est égale à :

⇒ A compter du 91ème jour d'arrêt de travail **continu** 76,5% du salaire de référence jusqu'au 365 jours,

⇒ Ensuite 65% jusqu'au 1095ème jour.

En cas d'Invalidité Permanente, une rente y compris la pension de la sécurité sociale de 45 à 75% du salaire de référence, *suivant la catégorie d'invalidité*.

## Acquis divers

**Petit rappel des grandes lignes de certains accords signés par la CGT, qui ont amélioré substantiellement nos conditions de vie.**

### Emploi / conditions de travail

**1990** : Accord sur le passage des contrats à plein temps à l'embauche.

**1997** : Accord sur les 35 heures, 44 embauches immédiates.

**1998** : Mise en place d'une prévoyance maladie.

### **2000 à 2024 :**

- ◆ Accords sur les temps de vacation (durée maximale des temps de conduite).
- ◆ Paiement de la coupure à partir de la 36<sup>ème</sup> minute au lieu de 50 minutes auparavant.
- ◆ Prise en compte des temps d'acheminement.
- ◆ Compensation en temps des 2 fois.
- ◆ Mise en place des CFC (Congé de Fin de Carrière)
- ◆ Mise en place de la Mutuelle obligatoire
- ◆ Majoration des heures de nuit à 25% de 21h à 6h00.
- ◆ Cycle de repos actuel et acquisition d'une journée de congé supplémentaire.
- ◆ Augmentation des coefficients (207 Pts à l'embauche)
- ◆ Prime vacances à 210 en 2019 (1er collège)
- ◆ Prime vacances à 230 en 2019 (2ème collège)
- ◆ Valeur du point à 10.22 € au 1er janvier 2019 (accord de 2017)
- ◆ Valeur du point à 10.33 € au 1er janvier 2020
- ◆ Service en deux fois: 7 points mensuels pour les salariés affectés
- ◆ Valeur du point à 10.64 € en 2022
- ◆ Refus de l'accord sur l'amplitude à 9h35, sous couvert de la suppression des 2 fois le samedi...
- ◆ Accord rémunération des contrats pro (pts entreprise, coef 200 à l'embauche et 207 au poste de conducteur)
- ◆ Valeur du point à 11,44€ au 1er janvier 2024

TRANSPORTS URBAINS NANTAIS

### Comité d'entreprise (accord 2000) :

- Augmentation de la part patronale aux activités sociales de 25% (1.25% à ce jour)
- Acquisition d'un mi-temps pris en charge par l'employeur (75 heures) pour le secrétaire du comité d'entreprise.

## Être conseiller prud'homal, c'est quoi et pour qui ?



La première étape d'une action engagée au conseil des Prud'hommes, est le **Bureau de Conciliation et d'Orientation**. Deux Juges accueillent les parties, prennent connaissance du litige et essaient de trouver un point d'accord à l'amiable.

Si un accord est trouvé, ce qui est un cas rare il faut l'admettre, les juges rédigent un P.V de conciliation et le litige prend fin.

Le cas inverse, l'affaire est renvoyée à un *bureau de jugement* qui se déroule en audience publique. Le conseil est composé de quatre juges conseillers prud'hommes répartis en deux **conseillers salariés** et deux conseillers employeurs. Parmi eux, un des juges est président d'audience et dirige les débats ainsi que le déroulement de l'audience.

A cette audience de jugement, le demandeur (en général le salarié) explique ses demandes et les faits sur lesquels il se base, le défendeur explique son point de vue, le tout étant *argumenté sur des articles de droits*, (code du travail, code de procédure civile, code civil, convention collective, contrat de travail, règlement intérieur ...)

Les quatre juges se retrouvent pour délibérer sur l'affaire, après avoir étudié les dossiers et l'ensemble des documents (pièces) fournis par les deux parties. Une décision peut être prise, elle doit être **argumentée et motivée**.

Il revient en général au président d'audience de rédiger le jugement. Pour chaque demande, quelle que soit la décision, il faut *argumenter* et s'appuyer sur des articles de droit. **Une rédaction peut prendre jusqu'à 15 heures de travail et le conseiller qui la rédige ne se voit attribuer que 5 heures...** Il est malgré tout possible d'obtenir un dépassement de temps après démarches administratives.

Si les juges ne sont pas en accord sur la décision à prendre, pour cause de manque d'éléments dans les dossiers, l'affaire est renvoyée en *départage*. Nouvelle audience publique mais avec un cinquième juge, professionnel et dont l'avis devient prépondérant.

Malgré les attaques du gouvernement actuel, quand les salariés doivent être rétablis dans leurs droits, le Conseil des Prud'hommes fait le travail et **les conseillers CGT** s'assurent que la justice soit rendue à juste titre !

Laurent Bourichon  
06 59 76 20 39







## Pourquoi se syndiquer à la CGT ?

Ne tentez pas de dessiner le portrait robot du syndiqué de la CGT, ce serait peine perdue !

Ces quelques milliers de syndiqués CGT ont chacun leur visage propre, bien à eux, et ils y tiennent ! Mais alors qui est ce syndiqué CGT ?

**Faut-il** voir en lui le "fantassin" de la CGT attendant les ordres d'en haut "le petit doigt sur la couture du pantalon" ?

- **Faut-il** le considérer comme un simple "cotisant", payant son timbre syndical comme il cotise à la Sécurité sociale ou règle ses impôts ?
- **Serait-il** un banal client, désireux de souscrire une assurance salaire, une assurance emploi, une assurance prime de vacances... ?

**NON, la CGT n'est pas un régiment, ni un centre de perception, ni une caisse d'assurances...**

Elle est le rassemblement de millions de salariés qui veulent défendre leurs intérêts et se faire entendre. Ils veulent qu'enfin leurs attentes et aspirations soient prises en compte, tant au niveau professionnel qu'au niveau des salaires, des qualifications, des conditions de travail, de la formation professionnelle...

Il n'y a pas de porte unique pour y entrer, chacun choisit le chemin qui lui convient le mieux.

**Au départ**, car il y a un point de départ puisque personne ne naît avec une carte syndicale dans le berceau, il y a toujours un choix, une décision. Simplement parce que l'adhésion est un acte volontaire et libre.

**Reste cependant une question importante : que signifie adhérer à la CGT ?**

- Signer un chèque en blanc ?
- Admettre automatiquement l'ensemble du programme de la CGT ?
- Assumer toutes les décisions passées et à venir ?

Rien de tout cela, bien évidemment. Chaque membre de la CGT, comme chaque organisation, garde ses idées. Il peut les faire valoir à chaque instant de la vie syndicale.

**La CGT** lui permet justement d'être pleinement citoyen dans et hors de l'entreprise, non seulement en lui donnant la parole, mais en faisant en sorte qu'il soit entendu.

Elle est un espace de liberté où chacun peut débattre librement dans le respect de l'opinion de ses membres, et où chacun compte pour un, à part entière.

Elle offre à tous ses syndiqués les moyens de compléter leur information et d'enrichir leur formation.

**Mais adhérer à la CGT c'est adhérer aux valeurs que défend la CGT :**

La solidarité, l'antiracisme, la fraternité... c'est dans ce contexte que chaque syndiqué devra participer à la vie de son syndicat ou de sa section syndicale en y jouant un rôle actif.

Mais cette participation sera le fruit d'un cheminement, chacun le fera de son plein gré, à son rythme, à sa manière, selon ses dispositions et ses centres d'intérêts.

A la CGT, il n'y a pas de parcours imposé, quand chacun fait un pas en avant, c'est qu'il a décidé de le faire. Et ce pas en avant a des effets bénéfiques sur l'ensemble de la CGT.

## **Alors, qu'attends-tu pour te syndiquer ?**



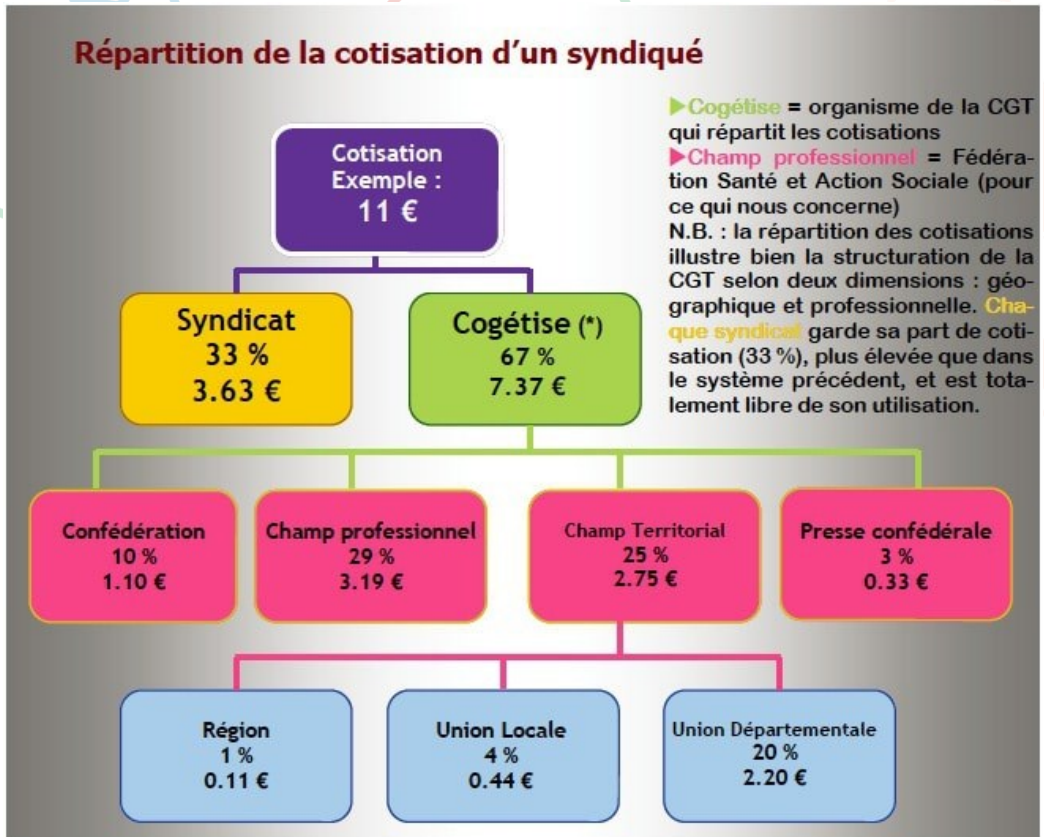
## Questions /Réponses

### Pourquoi une cotisation ? :

En tant que syndiqué, je paie une cotisation mensuelle (prélevée tous les 2 mois).

- A quoi sert-elle ?
- Comment est répartie le montant de la cotisation ?

Le tableau ci-dessous, trace le chemin de la cotisation dans les instances de la CGT.





## Questions /Réponses

### **Je veux bien me syndiquer, MAIS :**

#### **Il y a plusieurs syndicats, je ne sais pas lequel choisir !**

C'est vrai, c'est une caractéristique française. Mais la CGT recherche toujours l'unité d'action. Ton choix ne doit pas être un frein. A la CGT, ce sont tes idées qui comptent et tu apporteras ta contribution au syndicat.

#### **Où va l'argent de ma cotisation ?**

L'action collective nécessite des moyens et ta cotisation permet l'expression de la CGT par des tracts, affiches, réunions, etc. Environ 1% de ton salaire net mensuel permet le financement solidaire des structures de la CGT et ceci est déductible des impôts à 66%.

#### **J'aurai le droit à quoi ?**

D'abord, la liberté d'agir individuellement et collectivement pour faire valoir tes droits sur le code du travail, sur la convention collective, sur les accords dans ton entreprise et puis aussi le droit aux informations particulières de nature juridique ou autre.

#### **Est-ce qu'on m'écouterà ?**

A la CGT, ce sont les adhérents qui décident... chacun compte pour un !

#### **Est-ce que j'aurai ma place dans le syndicat ?**

C'est la place que tu auras envie de prendre selon ta disponibilité et ton investissement, mais sache que tous les salariés ont leur place dans le syndicat !

#### **Est-ce que je pourrai bénéficier d'une formation ?**

La CGT ambitionne la participation de tous les syndiqués à la formation syndicale dès leur adhésion. Plusieurs types et niveaux de formation de caractère général ou spécifique sont proposés.

#### **Le patron décide de tout dans la boîte. Que peut-on changer ?**

Rien n'est inéluctable, on peut faire changer les choses grâce à l'action collective car le syndicat est le lieu naturel pour que les salariés débattent, s'organisent, agissent pour leurs droits et leurs revendications. Être syndiqué, c'est ne plus être isolé.

#### **Les syndicats sont trop politiciens et loin de mes préoccupations !**

La CGT défend les intérêts des salariés qui sont généralement différents de ceux des patrons et pour être efficace, il ne faut rien s'interdire : lutte, proposition, négociation. L'action de la CGT n'est pas subordonnée à l'influence de partis politiques ou d'associations, mais la CGT entend bien représenter les salariés dans la société car elle a un rôle d'acteur social.

### **Le bon reflexe :**

**Si tu es convoqué par la Direction ou toute autre hiérarchie,  
fais-toi accompagner par un représentant du personnel !!!**



[lactsemitan.fr](http://lactsemitan.fr)



Pour les syndiqués CGT SEMITAN, un groupe whatsapp permet de partager sur tous les sujets du quotidien.

Vous pouvez nous suivre sur les réseaux sociaux, Facebook, Instagram. Vous avez la possibilité de vous inscrire à notre newsletter en allant visiter notre site internet : [lactsemitan.fr](http://lactsemitan.fr)

