



Communication interne

Posez vos questions DP sur :
questiondp@cgtsemitan.fr



Rejoignez-nous sur
facebook

Cgt Semitan

Inscrivez vous pour recevoir la
Newsletter sur le site internet :
cgtsemitan.fr



Contacts sur votre dépôt :

Trentemoult / Trocardière :

- ♦ Franck 06 82 09 10 77
- ♦ Philippe 06 25 34 88 45
- ♦ Boris 06 74 32 91 31

Saint Herblain :

- ♦ Romuald 06 01 09 08 87

Dalby / Le Bêle :

- ♦ Wilfried 06 27 74 33 93
- ♦ Régis 06 58 42 51 51



Besoin d'aide spécifique ?

Conseil Prud'hommes

- ♦ Laurent 06 59 76 20 39

IPRIAC

- ♦ Alain 06 17 32 24 59

**Une force
à vos côtés**

Depuis 1908

SYNDICAT

TRANSPORTS URBAINS DE NANTES



Guide Pratique 2019

**POUR
MON AVENIR
C'EST TOUS
ENSEMBLE**



Ce guide a été réalisé
par vos élus CGT
grâce aux cotisations
des syndiqués

**CONSULTER
PROPOSER
AGIR**

**CONSTRUIRE
RASSEMBLER**

**Syndicat CGT Semitan
& Section UGICT**

1 rue Bellier 44046 Nantes cedex 1

06 24 52 70 37 (secrétaire) / 06 65 76 18 70 (secrétaire Adj.)

@ cgt.semitan@free.fr

www.cgtsemitan.fr



Ronan GILBERT
Secrétaire Général

Que vous veniez d'intégrer ou que vous soyez depuis un certain temps à la SEMITAN, avoir un guide pratique pour vous donner des réponses sur l'organisation du travail ou les éléments de rémunération est toujours appréciable. Ce guide sert à vous accompagner pour comprendre comment fonctionne cette entreprise.

Cependant, nous avons besoin de rappeler que rien n'a été *donné* par l'entreprise *gracieusement*. Le salaire, les congés, le temps de travail etc...

Tout ceci a été gagné depuis des décennies par des **mobilisations de salariés** ou par des **négociations** entre la CGT SEMITAN et les directions successives. Rien n'est acquis, car tout peut être remis à plat à n'importe quel moment !

Les élus CGT sont présents partout dans les services de l'entreprise pour vous **écouter**, vous **assister** et vous **accompagner** au quotidien.

Souvent sur le temps de pause ou le temps personnel, l'engagement est total.

La CGT est forte seulement si les salariés lui font confiance !

Nous sommes présents pour vous, **avec vous**
mais nous ne ferons rien sans vous !

Face à la dégradation de nos conditions de travail, seule la CGT avec les salariés, peut faire bouger les choses !

Nous avons l'expérience et la volonté de gagner.

Bonne lecture et à bientôt dans les dépôts.

Sommaire

- | | |
|---|--|
| 1. Le syndicat CGT Semitan | 14. Les congés et congés spéciaux |
| 2. Les instances représentatives du personnel | 15. Mutuelle complémentaire |
| 3. Explication sur la valeur du point | 16. Les absences / Les retraités de la Semitan |
| 4. Vos élus | 17. Réduction des Cotisations ?!? |
| 5. Grille d'ancienneté / Les médailles | 18. Prélèvement à la source / KLESIA |
| 6. Déroulement de carrière des agents de conduite | 19. Acquis divers |
| 7. Déroulement de carrière des agents du technique | 20. Pourquoi se syndiquer ? |
| 8. Déroulement de carrière des agents commerciaux et conseillers mobilité | 21. Questions / réponses |
| 9. Déroulement de carrière des agents de maîtrise à l'exploitation | 22. Communication interne |
| 10. Les primes cadre et maîtrise | |
| 11. Les indemnités | |
| 12. Les primes du personnel d'exécution 1/2 | |
| 13. Les primes du personnel d'exécution 2/2 | |



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 politique 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,
tu te fais accompagner par un délégué du personnel !!!



Pourquoi se syndiquer à la CGT ?

Ne tentez pas de dessiner le portrait robot du syndiqué de la CGT, se 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-il 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'attendez-vous pour vous syndiquer ?



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 ou 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 le rôle prépondérant de la CGT pour défendre et améliorer votre quotidien au travail.

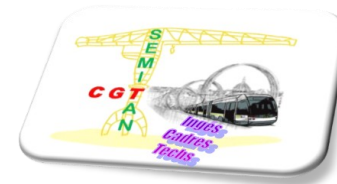
La CGT est le syndicat de tous les salarié(e)s. L'objectif est de vous expliquer, ce qu'est le syndicat, le rôle et les fonctions des différentes instances que VOUS élisez tous les deux ans, (Délégués du Personnel, Comité d'Entreprise, CHSCT, Conseil de discipline, etc.). Puisque c'est l'ensemble du 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 a été 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. Vous pouvez 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 ce 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 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.

Elu au Comité d'entreprise

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.

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

Délégué Syndical

Désigné par l'organisation syndicale, il représente le syndicat auprès de l'employeur pour lui formuler des revendications, des réclamations ou des propositions. Il assure, par ailleurs, l'interface entre les salariés et l'organisation syndicale. Il signe les accords entreprises.

Les Délégués du Personnel

Elu par le personnel aux élections professionnelles, il représente et soutient le salarié dans sa défense pour des réclamations individuelles ou collectives. L'employeur réunit les DP une fois par mois.

Elu au CHSCT

Mandaté par les titulaires DP et CE, il a pour mission de contribuer à la protection et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Il a aussi le pouvoir d'intervenir dans le cadre de la discrimination et du harcèlement moral.

Elu au Conseil de discipline

Elu par le personnel, il assure la défense du salarié relatif à des sanctions disciplinaires du 2ème degré (mise à pied ou licenciement). Il émet un avis lors du conseil de discipline.



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 2019 :

- ♦ Accords sur les temps de vacation (durée maximale des temps de conduite).
- ♦ Paiement de la coupure à partir de la 36^{ème} 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)

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 prise en charge par l'employeur (75 heures) pour le secrétaire du comité d'entreprise.

Fin 2019 (élections professionnelles), le Comité d'Entreprise disparaît au profit du Comité Social Economique (CSE). Cela va impacter le fonctionnement des IRP (Instances Représentatives du Personnel) au risque d'impacter le poids des Organisations Syndicales, le rapport de force lors des négociations avec la direction, mais surtout, le CHSCT qui disparaît au profit d'une commission ou la direction sera seule à décider. (Ordonnances Macron que la CGT a combattu...)



Prélèvement à la Source

Le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu est entré en vigueur en 2019. Depuis le 1er janvier, nos revenus sont imposés en temps réel ou font l'objet d'acomptes.

Beaucoup d'idées reçues circulent en matière de prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu : il ne supprime pas l'obligation de remplir une déclaration des revenus chaque année ; il ne s'adapte pas automatiquement aux évolutions de la vie...

Tout ce qui concerne le prélèvement à la source doit passer par l'**administration fiscale** (Le service Paie de la Semitan ne peut rien modifier) Cela signifie que :

- ♦ Côté salarié : Chaque année, lors de la réception de votre avis d'imposition sur les revenus, vous devez **choisir le taux du prélèvement à la source** qui s'applique, sur le site www.impots.gouv.fr : Vous pouvez choisir le taux calculé par l'administration fiscale ; un taux individualisé (pour les couples soumis à imposition commune) ou un taux neutre.
- ♦ Côté employeur : c'est l'**administration fiscale** qui communique à l'entreprise le taux de prélèvement à la source applicable pour chacun de ses salariés.

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...

Alain Jousseume
06 17 32 24 59



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 2019 : **1521.22 €**

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

Donc le calcul : $1521.22 / 145 = 10.49 \text{ €}$
(revendication CGT Semitan 2019)

La CGT revendique un SMIC à 1800 € Brut :
 $1800 / 145 = 12.41 \text{ €}$
(revendication nationale)

Malheureusement, nous ne sommes pas suivi par toutes les organisations syndicales sur ce sujet. Nous avons même 4 organisations sur 5 (FO, CFDT, CFTC, CGC) qui signent avec le patronat (UTP), un accord dérogatoire qui permet aux entreprises de Transports Urbains de payer moins chère les salariés au plus bas coefficient...

On récapitule :

Pts UTP 2019 : 8,33 €

Pts Smic gouvernemental : 10,49 €

Pts Smic revendiqué CGT : 12.41 €

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 et la retraite, etc...

Ce ne sont pas des charges mais des cotisations !



Vos élus



RONAN Gilbert
DSR
Comité d'Entreprise
■ Délégué Syndical
Fédération Transports



CHAILLEUX Magali
DSR
Comité d'Entreprise
RS au CHSCT
■ Délégué Syndical



MASSE Franck
TTX-TCX
Comité d'Entreprise
Conseil de Discipline



BOURICHON Laurent
DBX / BLX
Délégué du Personnel
CHSCT
Conseil de Discipline (sup)
Prud'hommes



GUÉRIN Jérôme
Atelier S.H.X
CHSCT



MONCOEUR Philippe
TTX
Délégué du Personnel



WOLF Wilfried
DBX-BLX
Délégué du Personnel



JOUSSEUME Alain
DBX-BLX
RS au Comité d'Entreprise
Administrateur Klesia



MAISONNEUVE Alain
TTX
Délégué du Personnel



COISLIER Régis
BLX
Délégué du Personnel
U L Nantes



RAVART ROMUALD
S.H.X
Délégué du Personnel



HENTZEN Julien
DBX-BLX
Délégué du Personnel



BOYER Melissa
P.C.C
Délégué du Personnel



PECORARO Patrice
S.H.X
Délégué du Personnel



HERMOUET Boris
TTX
Comité d'Entreprise
CHSCT
Conseil de Discipline

? Réduction des Cotisations ??

Joint avec la paie, Le **R.H Info du mois de juillet 2018**, nous expliquait bien gentiment que les changements de taux de cotisations salariales depuis le 1er janvier 2018 ont engendré un gain de pouvoir d'achat...

Pour reprendre le R.H Info :

-Au 1er janvier 2018, les cotisations d'**assurance maladie de 0,75% ont été supprimées**,
-Les cotisations chômage de 2,40% ont été réduites à 0,95%. Au 1er octobre 2018, cette cotisation chômage est supprimée.

Apparaît désormais sur notre bulletin de paie l'intitulé « RÉDUCTION ASSURANCE CHÔMAGE »...

Depuis le 1^{er} octobre 2018 donc, nous (les salariés) ne cotisons plus pour l'assurance chômage et depuis janvier 2018 sur une part de l'assurance maladie... **GENIAL !?!** serions-nous tentés de penser....

☞ Mais ces cotisations ne sont-elles pas associées au financement des Prestations Sociales ?
☞ Pourquoi désolidariser les salariés de ces cotisations qui ne doivent pas être perçues comme des charges ?

Ne nous réjouissons pas trop vite !

Nous risquons d'arriver avant la fin du quinquennat vers un régime Privé pour le chômage et la maladie comme certains pays capitalistes...



**Votez CGT,
une force à vos côtés !**



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 LES 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



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 divers 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 parti 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".



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



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 services,
- ◆ Vermeil pour 35 ans de services,
- ◆ Or pour 38 ans de services,

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.



Déroulement de carrière des agents de conduite

Délais indicatifs	Durée minimale dans l'échelon	Coefficient
Entrée dans le poste		207
1 an d'exercice effectif	Après 1 an	209
7 ans d'exercice effectif	Après 6 ans	211
12 ans d'exercice effectif	Après 5 ans	213
17 ans d'exercice effectif	Après 5 ans	215
22 ans d'exercice effectif	Après 5 ans	217
27 ans d'exercice effectif	Après 5 ans	219

Chaque échelon pouvant être reculé de 2 années supplémentaires.

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 d'1 point à l'entrée effective dans les métiers Proxitan et Tan Air. 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, AAP, ACIC, Vidéosurveillance et 1 point supplémentaire au bout de 4 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.



Mutuelle complémentaire obligatoire

Les salariés

En tant que salarié de la SEMITAN, vous êtes bénéficiaire ainsi que vos ayants droit de ce régime dans les conditions d'adhésion définies. L'adhésion se fait sans délai de carence, ni formalité médicale. La prise en charge est immédiate.

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 27^e 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 nouvelle 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 votre 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 congés et congés spéciaux

Congés annuels	27 jours ouvrés
Mariage ou Pacs de l'agent	5 jours
Déménagement de l'agent	1 jour/année
Décès d'un ascendant ou descendant direct du 1 ^{er} degré (père, mère ou enfant)	3 jours
RTT	2 jours moins 1 journée pour la journée de solidarité des personnes âgées.
Mariage d'un enfant (Hors Pacs)	2 jours
Décès d'un conjoint (sans enfant à charge au sens sécurité social) :	3 jours
Décès d'un conjoint (avec enfant à charge au sens sécurité sociale)	4 jours
Décès d'un grand-père, grand-mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère, gendre, bru, beau-fils, petite-fille, petit-fils, beau-frère, belle-sœur	1 jour
Naissance d'un enfant ou adoption	3 jours
Congé de paternité	depuis le 03/11/2002, tout nouveau père a droit, 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)

? 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
CAP/BEP/Bac pro						
débutant	P2			P2 niv 2	P3 1ech	P3 1ech
Confirmé	P2	P2 niv 2		P3 1ech		
Très confirmé	P2 niv 2	P3 1ech				
Bac technique						
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	206	4 années
OP3 niveau 2	208	5 années
OP3 niveau 3	211	5 années
OP3 niveau 4	213	5 années
OPE niveau 1	215	5 années
OPE niveau 2	216	

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

2 Déroulement de carrière des agents commerciaux et conseillers mobilité

	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 (plus 1 an ou moins de 2 ans) 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 (plus 1 an ou moins de 2 ans) 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 (plus 1 an ou moins de 2 ans) 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 (plus 1 an ou moins de 2 ans) d'exercice effectif dans le niveau 4.

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.

2 Les primes (Exécution) suite

Valeur du point 10.22 € au 1^{er} janvier 2019 (brut)

décalés .fortuit	dehors heures habituelles travail	0.30 pts/heure	3.07 €
Prime P4 chef d'équipe	op4 remplaçant chef équipe	1 pt/jour	10.22 €
Prime P3 chef d'équipe	op3 remplaçant chef équipe	2.710 pts/jour	27.70 €
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 1ère navette et 6 h)	0.108 pts/trajet	1.10€
Prime de responsabilité	Ouvrier SCE maint TW qui prépare rame dimanche soir ou JF sans AM	1 pt/jour	10.22 €
Prime d'astreinte Proxitan	Personnel Proxitan assurant une astreinte téléphonique (week-end et jours fériés)	4,60 pts/samedi 8,80 pts/dimanche et fériés	47.01 €/89.94 €
Prime astreinte IF	agents IF effectuant une semaine d'astreinte.	37 pts/astreinte	378.14 €
Prime responsabilité commerciale	agents commerciaux et CAT.	34 pts au prorata du temps passé	347.48 €

? Les primes (Exécution)

Valeur du point 10.22 € au 1^{er} janvier 2019 (brut)

Prime vacances	Personnel exécution	210 pts/an	2146.20 €
Prime travail en équipe	Personnel ouvrier en équipe	15 pts/mois	153.30 €
Prime travail en équipe majorée 2 services	personnel en équipe W > minuit en 2 services	18 pts/mois	183.96 €
Prime travail en équipe majorée	Personnel en équipe avec W > minuit	20 pts/mois	204.40 €
Prime Polyvalence	habilitation tramway avec voyageur	3 pts/mois	30.66 €
	habilitation tramway sans voyageur	1 pt/mois	10.22 €
	passage sureté 1pt >= 2ans 2pts >= 4 ans	1 pt/mois / 2pts/mois	10.22 €/ 20.44 €
	entrée proxitan / navette aéroport 1pt	1 pt/mois	10.22 €
Prime du samedi	Personnel en fonction samedi	1pt/jour	10.22 €
Prime du dimanche	Personnel en fonction dimanche et JF	6 pts/jour	61.32 €
Primes horaires : .programmé	Pers. Technique travaillant en horaire programmé	0.177 pts/heure	1.81 €

? Déroulement de carrière des agents de maîtrise à l'exploitation

Temps passé dans la Position	Temps passé dans les métiers	Coefficient	Métier d' A M Exploitation	Position
Entrée dans le poste TPI		220	Période de Titularisation	
1 an	1 an	240	1	
2-3 ans	3-4 ans	250	2	
2-3 ans	5-7 ans	255	2 bis	
3-12 ans	8-19 ans	260	3	Maitrise du poste
5-12 ans	13-31 ans	265	3 bis	Expert
5-12 ans	18-43 ans	270	4	
---	---	275	4 bis	
		+ 10	Hors (mission	Cadre spécifique)

La nouvelle organisation des métiers de l'encadrement, a permis la définition des fonctions suivantes :

- ◆ Les Techniciens Prévention Intervention (TPI) : Cette nouvelle fonction constitue une école de formation des agents de maîtrise de l'exploitation.
- ◆ 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 Prévention Intervention (RPI) : 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 (Maitrises)

Valeur du point 10.22 € au 1^{er} janvier 2019 (brut)

Prime vacances	Maitrise	230 pts/an	2350.60 €
Prime travail en équipe	agents en équipe	15 pts/mois	153.30 €
Prime travail en équipe majorée 2 services	personnel en équipe W > minuit en 2 services	18 pts/mois	183.96 €
Prime travail en équipe majorée	personnel en équipe avec W > minuit	20 pts/mois	204.40 €
Prime Polyvalence	habilitation tramway avec voyageur	3 pts/mois	30.66 €
Prime du samedi	Personnel en fonction samedi	1 pt/jour	10.22 €
Prime du dimanche	Personnel en fonction dimanche et JF	6 pts/ jour	61.32 €
Heure de nuit maitrise	Heures entre 21h00 et 6h	25 % taux horaire	

? Les indemnités

Valeur du point 10.22 € au 1^{er} janvier 2019 (brut)

Panier taux normal	Pers en vacation unique		5.40 €
Panier taux majoré	vacation unique nuit		8.10 €
Panier de chantier	Vacation unique chantier		10.80 €
Panier de repas décalé conduite	Coupure repas < 45' entre 11h30 et 14h00	1/2 h conducteur 10 ans	6,427 €
Ticket restaurant	Pause entre 12h et 14h		9.00 €
	participation employeur	5.40 €	
	coût salarié	3.60 €	
Indemnité de trajet	zone interne Plan Transport Urbain	0,32 pts/jour	3.27 €
	zone externe Plan Transport Urbain	0,42 pts/jour	4.29 €
Indemnité de nettoyage	frais de nettoyage vêtements des agents des garages	0.22 pts/jours	2.25 €