TOULOUSE
transports urbains
la cgt
régie tisséo
www.cgt-tu-toulouse.fr

LES NOUVELLES OBLIGATIONS

N°316

Avec la multiplication des épisodes de fortes chaleurs, un décret du 27 mai 2025 vient renforcer les obligations de l'employeur pour protéger la santé des salariés. Les obligations qu'il contient s'impose dès le 1er juillet aux employeurs.

Ce que l'employeur doit faire :

Maintenir une température adaptée dans les locaux de travail, en toute saison, Choisir les équipements de protection individuelle (EPI) après consultation du CSE, Adapter les postes de travail extérieurs : aménagements, zones d'ombre, accès à l'eau potable et fraîche,
Prévoir des mesures concrètes pour les périodes de vigilance jaune, orange ou rouge (selon Météo France).

Mesures possibles (liste non exhaustive) :

-Changer les horaires, organiser des pauses, alléger les tâches physiques,
-Rafraîchir les locaux et limiter l'exposition au soleil,
-Fournir de l'eau fraîche en quantité suffisante,
-Adapter les vêtements et les EPI,
-Informer/former les salariés sur les bons réflexes…

Et si la chaleur devient insupportable ?

Droit de retrait : si la chaleur crée **un danger grave et imminent**, chaque salarié peut se retirer de son poste et alerter l'employeur,

Droit d'alerte du CSE : en cas de situation dangereuse, le CSE peut déclencher une enquête immédiate.

Attention ! Le décret a ses limites : Pas de température maximale fixée ! On peut encore nous faire bosser à 38°C... Les mesures de prévention ne s'appliquent que si Météo France déclenche une vigilance spéciale, alors que la chaleur dans les locaux dépend souvent de l'architecture et des équipements.

La CGT revendique :

Une définition **claire de la température** limite au-delà de laquelle le travail devient dangereux, l'INRS recommande : **30°C max** pour une activité sédentaire et **28°C max** pour une activité physique,

Des mesures de prévention **systématiques**, et non conditionnées à Météo France, Des **pouvoirs renforcés** pour les représentants du personnel,
Des investissements pour **adapter les locaux** au changement climatique.

Dès maintenant, mettons le sujet à l'ordre du jour du CSE ou de la CSSCT ! Et si l'employeur ne bouge pas ? Inspection du travail, mobilisation, action collective !

LE DECRET ENTRE EN VIGUEUR LE 1ER JUILLET 2025. FAISONS RESPECTER NOS DROITS !

TOULOUSE transports urbains
régie tisséo
www.cgt-tu-toulouse.fr

INFOS TEMPS PARTIEL FIN DE CARRIERE

Le 1er Accord Temps Partiel fin de Carrière

La CGT rappelle que le temps partiel ne doit pas être confondu avec la retraite progressive.
Le temps partiel amène une perte de salaire de x % selon le pourcentage de temps partiel choisi et peut-être pris même avant de correspondre aux critères d'obtention de la compensation de la perte des cotisations retraite. Il doit être concerté et le refus motivé.
La retraite progressive n'amène pas de perte de salaire mais les critères d'obtention ne sont pas les mêmes.
Un accord de fin de conflit de 2012 donnait la possibilité aux salariés de Tisséo âgés de plus de 55 ans et disposant d'une ancienneté supérieure à 15 ans, d'entrer dans un système d'accompagnement de fin de carrière à temps partiel avec la prise en charge par l'entreprise à 100% des cotisations retraite correspondant à la fraction du salaire perdu.

En 2017, un accord de contrat de « génération » reprenait ces termes en y ajoutant la notion de ne pas reporter le départ en retraite puisque le but était de faciliter la fin de carrière et non pas de la prolonger.
Cet accord contrat de génération 2017 n'a pas été reconduit car il n'existe plus au niveau national.
Nous sommes donc revenus à l'accord de 2012.
Cet accord 2012 étant plus favorable que la loi, la Direction a proposé aux syndicats de négocier un nouvel accord basé sur l'accord de branche du 10 novembre 2017 et son avenant du 17 décembre 2021.
Après 3 réunions voici, en résumé ci-dessous, un comparatif entre l'accord de branche et les propositions de la Direction qui n'a pas retenu grand chose des propositions des syndicats.

Avenant à l'accord de branche à partir de 2024 :

1. 18 années d'ancienneté requises.
2. 4 trimestres minimum avant l'obtention des droits à la retraite.
3. 14 trimestres maximum avant l'obtention des droits à la retraite et 10 % de majoration de la rémunération mensuelle brute de base sur les 4 derniers trimestres, avec effet rétroactif possible.
4. La demande doit être faite 6 mois avant et réponse dans les 4 mois qui suivent.
5. Droit à des congés payés dont la durée est égale à celle des congés payés d'un salarié à temps plein. Remboursement de la totalité des compensations en cas de report du départ à la retraite, sauf circonstances exceptionnelles.
6. Durée indéterminée, revoyure tous les 5 ans.

Projet d'accord de la Direction :

1. 17 ans d'ancienneté requise.
2. 4 trimestres minimum avant l'obtention des droits à la retraite.
3. 20 trimestres maximum avant l'obtention des droits à la retraite, pas de majoration de la rémunération sur les 4 derniers trimestres.
4. La demande doit être faite 4 mois avant et réponse dès que possible.
5. Remboursement de la totalité des compensations en cas de report du départ à la retraite.
6. L'accord prévoit de laisser le choix au salarié de prendre celui de l'entreprise ou de la branche.
7. Durée de l'accord indéterminée

CONCLUSION de la CGT

La CGT a bien pointé le recul social par rapport à l'accord de 2012, mais la Direction a procédé au chantage en menaçant de dénoncer cet accord pour appliquer unilatéralement l'accord de branche et que cet accord !
Ainsi, l'accord d'entreprise apporte une amélioration par rapport à l'accord de branche, de 1 an sur l'ancienneté et de 6 trimestres sur la date d'entrée dans le système, mais une perte de la majoration de 10% de la rémunération brute sur la dernière année et la limite du pourcentage de temps partiel.
Une question importante se pose de savoir qui est prêt à perdre 20, 25 ou 50 % de salaire 5 ans avant de partir à la retraite au lieu de 3 ans et demi sans avoir la majoration de 10% de la rémunération sur la dernière année ?
Après avoir fait tous ces constats et être « contraint » de perdre le 2012, la CGT a signé cet accord pour que les salariés puissent malgré **tout choisir entre l'accord d'entreprise et l'accord de branche selon le calcul et les possibilités de chacun…**