TOULOUSE transports urbains la cgt Régie Tisséo
www.cgt-tu-toulouse.fr
Le 19 /09/24

Le journal des traminots



N°309

Réalisé grâce aux cotisations des syndiqués

Conditions de Travail
Toujours aussi catastrophiques

Après un été déplorable, la rentrée du lundi 2 septembre 2024 est encore une fois une rentrée catastrophique en terme de conditions de travail, santé et sécurité au travail.

Des TM vacance inadaptés à partir de mi juin, **ineptie totale** et des découvertures de lignes chroniques, encore et toujours.

Encore une Gestion du sous effectif chronique encore plus catastrophique cette année que les années précédentes.

Cette gestion dure depuis plusieurs années et participe à l'aggravation des conditions de travail. Des temps de parcours intenables, irréels, la non prise en compte des travaux et des déviations. Le manque de conducteurs plus la rupture de charge sont devenus la norme au détriment de la sécurité des conducteurs et du service public .

La CGT alerte depuis plusieurs années sur les conditions de travail et demande à les améliorer notamment en demandant en vain l'ouverture de la révision de l'accord de 2017 sur les conditions de travail des conducteurs receveurs.

Cette rentrée est marquée aussi par la privatisation des lignes :

- **Sur Atlanta** :Borderouge 40/41/42 supprimées, la ligne 73 est regroupée avec le 36.

Sur le site Borderouge il ne reste plus que 2 lignes non sous-traitées, le 19 et 36. **Résultat: Kiosque de Borderouge « offert » à la sous-traitance au frais de la princesse.**

En Janvier 2025 le 33 et 43 sous traités donc PLUS AUCUNES LIGNES NON SOUS TRAITÉES SUR LES ARGOULETS. **Résultat: Kiosque encore « offert » à la sous-traitance au frais de la princesse.** Prochaine salve septembre 2025.

- **Sur Colomiers**: la 46 sous traitée, la 67 regroupée avec la 87, qui devient la nouvelle ligne d'exploitation 87 (18,48,67,87).

- **Sur Langlade**: la ligne 14 est devenue Linéo 14. le Linéo 11 a subi une modification de nombre de places

et en janvier 2025 perte de la ligne 50 donnée au privé. Prochaine salve en Septembre 2025.

La CGT a tenté en réunion de limiter la casse pour essayer de trouver une solution pour tous. Résultat: En vain avec une Direction sourde et surtout aux ordres de MOUDENC.

La CGT avait proposé à l'époque de regrouper le 40 au 73. Personne ne l'a défendu, tout comme essayer de garder le Linéo 12 sur Atlanta car encore une fois c'est le site d'Atlanta qui trinque. Chercheraient ils à supprimer ce site ? L'avenir nous le dira… Mais bien souvent la CGT a raison toujours trop tôt.

La CGT a été surprise de l'intervention de M. Thierry Wischnewski lors du CSE de Juillet 2024 (lire PV CSE 23 juillet 2024), en effet il dit « je ne vous cache pas que j'ai manifesté ma surprise et mon mécontentement. Ce qui se passe en ce moment ne devrait pas arriver. Je ne savais pas que c'était le même TM qu'en 2023. Je vais avoir un œil particulier sur les services d'été, parce que ca ne devrait pas se passer comme ça, il faut trouver le juste milieu »

Nouvelle surprise au CSE du Vendredi 6 septembre 2024, M. Wischnewski dit « La Direction va apporter une attention particulière aux conditions de travail pour l'été 2025, afin de ne pas revivre les erreurs des années précédentes. La Direction compte apporter des meilleurs conditions aux agents pour travailler mieux. »

La CGT attend des actes et pas que des paroles car « les paroles rendent les fous joyeux ». Les traminots, Monsieur, vous donnent rendez vous pour l'été 2025.

En attendant, les conducteurs fatigués et usés, n'ont plus d'autre choix que de se mettre en grève en fin d'équipe pour arrêter de faire du supplément .

Il n'appartient qu'à vous, Monsieur Wischnewski, de revoir vos politiques économiques et surtout de redonner aux organisations syndicales leur place au sein de réunions paritaires pour mettre fin à ces conflits.

La Direction a mis 3 accords d'Entreprises à la signature: Temps Partiel Fin de Carrière, Télétravail et Passerelle.

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…**

Le 2ème accord concerne le Télétravail :

Pour la CGT il n'y a pas d'avancée spécifique à part la durée, qui devient indéterminée et une maigre compensation de 10,70€/mois.

En ce qui concerne le nombre de jour de télétravail il reste à 1 jour/semaine ce qui n'est pas assez pour la CGT.

La CGT sous l'avis de nombreux salariés a pris la décision de ne pas le signer car le compte n'y est pas et ne répond pas aux revendications des salariés.

Le 3ème accord concerne « les Passerelles » :

L'accord de fin de conflit de 2012*, que la CGT avait signé, disparait suite à la menace de TW (Voir P2).

Cependant concernant les passerelles, l'article 6 de l'accord de fin de conflit de 2012 est quant à lui maintenu et devient un accord dit « Accord relatif au dispositif des Passerelles ».

Par conséquent, La CGT a signé ce nouvel accord pour ne pas perdre une nouvelle fois un conquis social arraché par la lutte des traminots avec leur syndicat CGT.

* accord de 2012 explications ci-dessous.

Article 6 – Passerelles

Principe :

Une partie de l'ancienneté acquise dans un métier, au sein de TISSEO, est prise en compte quand on accède à un nouveau métier concerné par un accord de déroulement de carrière (DRC): le niveau de prise en compte correspond à l'expérience qui pourra être utilisée dans le nouveau poste.

Modalités :

La détermination du coefficient d'accueil dans le nouveau métier se fait en tenant compte :

- du % d'expérience valorisable (cf tableau) : ancienneté métier d'origine + % expérience valorisable = ancienneté dans le nouveau métier. On retient le coefficient de rémunération immédiatement inférieur.
- pour les DRC à rythme variable de changement de coefficient, le rythme moyen est pris en compte.

La valorisation de l'expérience acquise pourra conduire au maximum à un positionnement à l'avant dernier coefficient dans la classification du métier d'accueil.

Equivalences :

Dans certains cas de mobilité, l'expérience acquise dans le métier d'origine peut être utilisée dans le métier d'accueil à une hauteur supérieure à 25%. Par exemple, un vérificateur qui devient conducteur dispose déjà d'un niveau de connaissance du réseau, de la tarification, de la relation clientèle. Sur le tableau ci-après figurent les % d'ancienneté retenus, supérieurs à 25%, dans ces cas de mobilité.

Accord de fin de conflit de 2012

Petit rappel historique…….quitte à se mettre un peu de nostalgie.

En 2012, la Direction lors des NAO veut supprimer la Clause de sauvegarde…

Après des discussions infructueuses, les syndicats CGT, Sud, Cfdt et feu FO décidaient face à la ré-volte des traminots, de créer les conditions d'une intersyndicale.

Ainsi après avoir déposer un préavis de grève et lancer un mouvement de grève face au mutisme de la Direction….l'action était lancée.

Durant 15 jours de lutte avec des piquets de grève et des rassemblements massifs devant les dépôts la Direction a du abdiquer et renoncer à faire perdre ce conquis social aux traminots.

La clause de sauvegarde était maintenue...jusqu'à malheureusement une nouvelle tentative en 2023 où ce conquis social a été supprimé pénalisant tous les salariés de Tisséo.

A chaque conquête sociale, à chaque avancée sociale, n'oubliez JAMAIS que le patronat avec des gouvernements liberticides et aux ordres du capital, cherchera par tous les moyens de les remettre en cause.

C'est pour cela que la CGT vous conseille de rester mobiliser avec vos syndicats pour que nous soyons prêts COLLECTIVEMENT à nous opposer à tous reculs sociaux, injustices et toutes formes de privatisations comme nous le subissons aujourd'hui.

PAS DE PROGRES SOCIAL, SANS PRESSION SOCIAL

Comme tous les travailleurs en France, il est vital de porter nos revendications et de nous mobiliser par la grève, car rien ne nous saura donné par le patronat ou le gouvernement !

Il est d'autant plus nécessaire de nous mobiliser massivement que nos conditions de travail se dégradent et que nos salaires sont loin d'être au niveau, particulièrement au regard de l'augmentation des prix qui fait fondre comme neige au soleil notre pouvoir d'achat.

Contrairement au discours libéral largement diffusé dans certains médias, le travail n'est pas un coût, c'est même tout le contraire : seul notre travail est créateur de richesse !

Augmenter les salaires, c'est relancer l'économie française par la relance de la consommation des ménages, c'est augmenter et donc renforcer le financement de notre protection sociale (retraite, santé, famille), bref, c'est tout bénef pour les travailleurs au détriment des actionnaires qui ne cessent de se gaver sur notre dos depuis des années !

Pour la CGT, il faut répondre au malaise sociétal exprimé lors des législatives et aux aspirations sociales des travailleurs à mieux vivre des fruits de leur travail et à ne pas perdre sa vie à la gagner !

La période qui s'ouvre est capitale ! Il faut mettre la pression sur le gouvernement et le patronat afin d'obtenir plus de justice sociale, dans notre profession !

La Fédération des Transports CGT, avec ses syndicats, appelle les salariés des transports à construire dans chaque secteur et chaque entreprise une rentrée sociale dynamique et revendicative, car rien ne nous saura donné sans pression sociale !

Dans les entreprises de Transports Publics Urbains de Voyageurs, nous revendiquons prioritairement :

- L'abrogation de la réforme des retraites et la reconnaissance de la pénibilité de nos métiers par la mise en place de départs anticipés !
- L'amélioration des conditions de travail, les 32 heures pour travailler moins et travailler tous !
- L'instauration d'un 13ème mois conventionnel,
- L'amélioration des conditions de travail pour un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle,
- La reconnaissance de la pénibilité de nos métiers pour un départ anticipé,
- La prise en charge de la garde d'enfants par l'employeur,
- Un Statut unique des salariés du transport de voyageurs de haut niveau.

Mobilisons-nous, le 1er octobre 2024, dans le cadre de l'appel national interprofessionnel afin de gagner le progrès social !



21 Septembre 2001

À 10H17...



Une des plus grosses catastrophes industrielles.

23 ans après, toujours dans nos mémoires

Cet accident a détruit notre dépôt de Langlade, bus, véhicules du personnel, de nombreux blessés.

Souvenons-nous, n'oublions pas....