TOULOUSE transports urbains la cgt Régie Tisséo
www.cgt-tu-toulouse.fr
26/06/2025

Le journal des traminots



Réalisé grâce aux cotisations des syndiqués

N°317

Encore une fois la CGT avait raison!!

Suite à la signature des maigres NAO 2025, la Direction, pardon, le DG a voulu les signatures des 4 syndicats afin de mettre en place un accord qui allait pénaliser les salariés en maladie, AT...sur une pauvre prime de 300 euros brut !!

Sur 4 syndicats seul SUD a accordé au DG de poser des critères malhonnêtes sur cette prime!!! Comme vous le savez, la CGT a refusé de signer cette mascarade en envoyant un courrier au DG pour lui expliquer pourquoi, mais surtout pour qu'il verse cette prime a l'ensemble des salariés comme cela était gravé dans l'accord NAO. De même, la FNCR a elle aussi, envoyé un courrier au DG et c'est lors du dernier CSE du mois de mai que le DG a capitulé en versant cette prime à TOUS les salariés !!

Cela prouve encore une fois, la considération du DG envers les salariés qui ont œuvré toute l'année pour que le réseau TOULOUSAIN explose les validations dans des conditions de travail difficiles dues notamment aux divers travaux de la future ligne C du métro!! Enormément de lignes bus sont impactées par des zones de travaux, des déviations, des aménagements de terminus…Á CELA la se rajoute des usagers de la route impatients et des voyageurs exaspérés !!!

Mais honte au DG qui a voulu sournoisement pénaliser les agents absents pour des questions d'économies !!! Est ce pour lui permettre de continuer de bénéficier d'avantages financiers comme sa voiture de fonction, carburant, assurances….et il nous demande d'être raisonnable!!

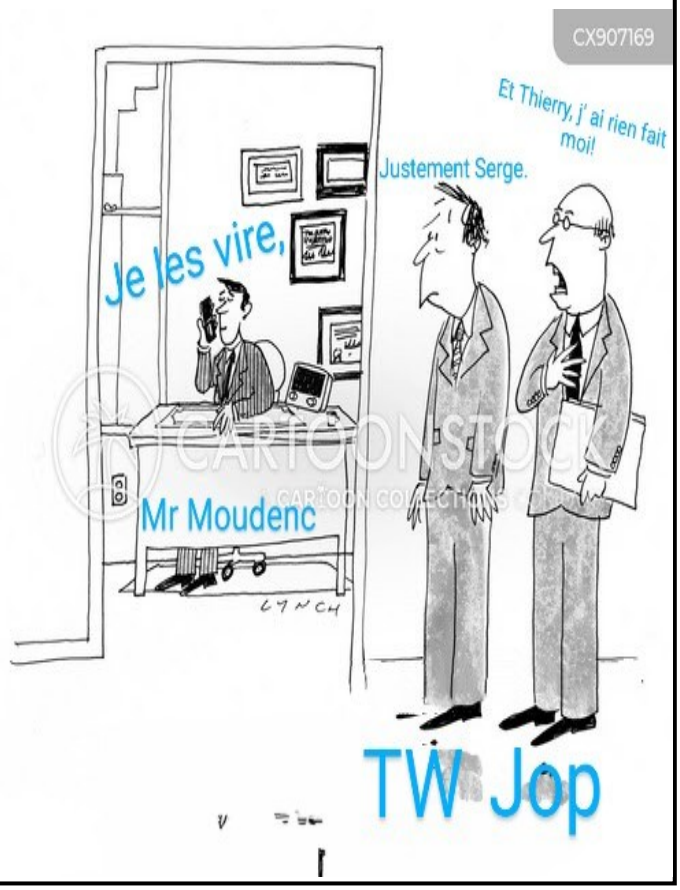
D'ailleurs, est ce bien raisonnable qu'il soit toujours en place en tant que Directeur Général ? Il n'a toujours pas posé sa démission et continu a mener son autoritarisme !!!

Á quel moment les élus vont-ils enfin se rendre compte qu'il n'a plu la confiance des salariés usés et fatigués de cette politique managériale menée par la terreur! Ont-ils oublié qu'à cause de Mr Wischnewski, Tisséo voyageur a été condamné pour HOMICIDE INVOLONTAIRE !!!!

Un drame qui a couté la vie d'un salarié !!Tout çà pour des manquements aux obligations de sécurité.

Il restera « le premier à jamais » de tous les Directeurs de l'histoire de l'entreprise qui aura gravé à vie sur son CV, la responsabilité d'un salarié mort dans l'exercice de son métier!!

Pour la CGT , il est temps que nos élus politique prennent leurs responsabilités et demandent à Mr Wischnewski de quitter l'entreprise !!!



Écrêtements congés annuel

Depuis le 1er janvier 2018, l'entreprise octroie un congé aux salariés en situation d'arrêt de travail pour cause de maladie simple/ d'accident de travail/de maladie professionnelle.

Ils sont intitulés CAM, congé acquis durant la maladie. Ce dispositif n'est pas nouveau et il est antérieur à la dernière loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne (DDADUE, dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne) du 22 avril 2024, applicable depuis le 24 avril 2024, ayant introduit la notion de congés payés acquis durant ces périodes de maladie ou ATMP (ATMP : Accident de Travail/ Maladie Professionnelle) dans le Code du travail français.

Jusqu'à cette dernière loi, les salariés en arrêt de travail pour maladie conservaient un minimum de 4 semaines de congés payés garantis par année d'absence. Ces jours de congé se cumulaient, en outre, d'une année sur l'autre. Pour les salariés en arrêt suite à ATMP (accident de travail), ils disposaient de 5 semaines garanties la première année d'absence, puis de 4 semaines de congés annuels par an pour les années suivantes d'absence.

Comme pour la maladie simple, ces jours de con gés se cumulaient également d'une année sur l'autre.

Aujourd'hui la *DDADUE (dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne) dispose désormais que les règles en matière d'acquisition de ces congés payés diffèrent selon la cause de la suspension du contrat de travail.

- Pour les maladies simples, le salarié acquiert 2 jours de congés par mois d'arrêt, soit 4 semaines pour une absence d'un an dans la limite de 24 jours ouvrables.

- Pour les *ATMP, le salarié acquiert 2,5 jours de congés par mois d'arrêt, sans limite de durée liée à l'absence.

Par contre pour des absences supérieures à un an, dans le cadre d'un ATMP, l'entreprise octroiera désormais 5 semaines de congés annuels pour chaque année d'absence ininterrompue, afin de se conformer aux dispositions légales.

Il y a eu une régularisation au bénéfice des salariés concernés prenant la forme d'une indemnisation couvrant la période de décembre 2014 à décembre 2017, inclus.

La CGT vous demande de bien vérifier que vous avez été bien indemnisés durant cette période, c'est-à-dire, de décembre 2014 à décembre 2017), en vérifiant vos IJ sur les fiches de paies ou Améli et de vérifier vos compteurs.

La loi DDADUE du 22 avril 2024 prévoit une application rétroactive au 1er décembre 2009 de la règle d'acquisition des congés payés durant un arrêt maladie, dans la limite de 2 jours ouvrables par mois et 24 jours ouvrables par an.

Confrontée à un revirement législatif à effet rétroactif en la matière, Tisséo ne possédant plus les données des salariés de décembre 2009 à décembre 2014 c'est donc à vous de démontrer que vous avez étés amputés de CA.

Les salariés doivent faire valoir leur droit de récupération de congés de manière rétroactive du 1er janvier 2009 et ce, dans la limite de 2ans après la promulgation de la loi n° 2024-364, soit jusqu'au 23 avril 2026 minuit

Pour cela, vous devrez fournir à l'entreprise :

- fiches de paie

- Annexes de congés

- Annexes de pointages **du 1er janvier 2009 au 31 décembre 2014.**

Si toutefois, vous avez besoins d'infos, d'aide, rapprochez-vous de votre RH/ assistante sociale ou un élu CGT.

*DDADUE : dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne
*ATMP : Accident de Travail/Maladie Professionnelle

Vous trouverez ci-contre un exemple de courrier

Prénom NOM
Adresse

à [EMPLOYEUR]
[Adresse employeur]
Facultatif mais recommandé : *LR+AR et par courriel*
VILLE, le XX juin 2024

Objet : régularisation et restauration légale des droits à congés payés acquis pendant les arrêts de travail notamment pour maladie.

Monsieur le Directeur,

Par la présente, je sollicite le bénéfice de mes droits à congés payés acquis pendant mon/mes arrêt(s) de travail.

À titre préalable, je vous rappelle que j'ai été engagé(e), en CDI/CDD/autre, en qualité de [poste occupé], depuis le [date d'embauche].

J'ai été en arrêt de travail entre le [date] et le [date], ainsi que du [date] au [date] … Cependant, je n'ai pas acquis de congés payés durant cette/ces période(s).

En effet, la réglementation française permet désormais par la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne et ce, pour les arrêts de travail établis depuis le 1er décembre 2009.

Aussi, permettez-moi de vous demander de régulariser, en application de cette règle de droit, mes états de congé, en re-créditant mon solde d'état de congés payés. Cela peut se faire par l'ajout à l'encours des droits existant avant cette loi d'avril 2024, des jours de CP acquis durant mon/mes arrêt(s) de travail.

Merci aussi de m'en permettre la prise dans un temps « élargi » tel que le prévoit, en faveur des entreprises, la loi.

En tout état de cause, je souhaiterais que l'administration du personnel corrige ces droits plutôt qu'à défaut, je me retrouve à devoir faire trancher un litige devant le conseil de prud'hommes pour obtenir une régularisation applicable de plein droit et d'autres compensations.

En vous remerciant par avance, veuillez agréer, Monsieur le Directeur, mes salutations distinguées.

Prénom NOM

Révision du règlement intérieur

Le mardi 18 juin 2025 c'est tenu un CSSCT extraordinaire concernant la modification du RI (règlement intérieur) afin de rajouter un article qui stipule la mise en place des contrôles aléatoires d'alcoolémie et de stupéfiants.

En effet, comme vous le savez, la Direction va entreprendre des contrôles aléatoires sur l'ensemble des sites de l'entreprise et cela doit obligatoirement passer par une modification du RI qui ensuite sera envoyé à l'inspection du Travail ainsi qu'au Greffe du Conseil de prud'homme. Jusqu'à là, rien de surprenant même si pour la CGT c'est aux forces de l'ordre à effectuer ces contrôles et pas à l'encadrement de Tisséo de le faire.

Mais notre Directeur a eu la bonne idée de profiter de cette aubaine pour modifier quelques articles du RI, qui apparemment le dérangent.

Lors de cette présentation, l'ensemble des organisations syndicales présentes à cette réunion, ont demandé l'annulation pure et simple de ces modifications qui vont, une fois de plus, dégrader les conditions de travail des salariés.

Pour la CGT , il est hors de question de modifier le RI avec des mesures défavorables aux salariés. Suite à notre refus, la Direction a repoussé à la rentrée la révision du règlement Intérieur concernant les articles autres que ceux des contrôles mais la CGT espère que l'ensemble des organisations syndicales seront opposées à cette signature !!!

Histoire des Congés Payés

En 1936 après un mouvement de grève massif, les travailleurs et travailleuses accompagnées par la CGT ont gagné deux semaines de congés payés.

Pour la première fois, des ouvriers et des ouvrières ont pu partir en vacances. « Être en congés en étant payé, c'était le miracle » raconte un métallo savoyard.

La CGT s'investit alors pleinement dans l'accompagnement des salariés au delà du travail.

Elle contribue à l'essor du tourisme populaire avec la multiplication des colonies pour enfants, et la création d'un bureau de tourisme.

En 1945 et 1946, c'est la création des Comités d'Entreprise. La gestion des activités sociales passe entre les mains du mouvement ouvrier, qui en fera un puissant outil au service de l'émancipation.

En 1956, la troisième semaine est votée.

En 1969 la quatrième, une des revendications de Mai 68.

En 1982 on gagne la cinquième semaine.

La réduction du temps de travail est dans le sens de l'histoire. Mais elle n'en reste pas moins une affaire de rapport de force avec le patronat.

Encore aujourd'hui, une large partie des travailleurs et travailleuses ne peuvent pas partir en vacances. Alors continuons à nous battre pour de meilleurs salaires et pour un droit au temps libre !

La CGT TUT souhaite à tous les Traminots de Bonnes Vacances en famille.

Profitez en un maximum, la rentrée risque d'être chaude.

