TOULOUSE transports urbains la cgt Régie Tisséo
www.cgt-tu-toulouse.fr

Le journal des traminots



N°310

Octobre 2024

Réalisé grâce aux cotisations des syndiqués

Quel LINÉO remportera le grand Prix 2024 du Temps parcours le plus dégradé et inadapté ?

Les syndicats CGT et SUD ont rendu visite au linéo 14 le mardi 02 octobre sur la gare d'échange de Basso-Cambo. Cette visite fait suite à une demande des conducteurs du L14 afin de les soutenir au terminus et comprendre pourquoi leurs conditions de travail se sont considérablement dégradées depuis la mise en place du nouveau TM ?

La réponse est dans la question, c'est le TM !! Après le L11, c'est sur le L14 que le service des Méthodes a appliqué, une fois de plus, un TM intenable sans mesure et retenue !! Les temps de parcours sont trop justes et les temps de battement quasi inexistants!!

De même, pour le Linéo 9 , l'intersyndicale CGT/Sud s'est rendue au terminus de St Orens le mardi 8 octobre afin de vérifier si le TM donnait du temps de battement aux conducteurs.Ce jour là, la Direction avait anticipé et certains conducteurs avaient un peu de temps. **Mais ne serait ce pas dû au fait qu'un huissier de justice, commandé par la Direction, était présent sur le terminus ??**

Envoyer un huissier de justice pour constater que le TM respecte les temps de battement et condamner les syndicats qui aident les conducteurs à combattre la productivité/rentabilité en tentant d'améliorer leurs conditions de vie et de travail! **Voila ce qu'on appelle le dialogue social chez TISSÉO???!!!**

Pas de chance pour la Direction, aucun bus n'a été bloqué et c'est Campus qui a travaillé pour les syndicats !! Même chose sur le terminus de l'Union le vendredi 11 octobre toujours pour le L9. Campus faisait faire des ruptures de charge aux conducteurs avant d'arriver au terminus de l'Union ainsi les conducteurs avaient du temps (temps rajouté) .

Parlons en des ruptures de charge...il est insupportable de demander aux conducteurs de s'arrêter à un arrêt et demander aux usagers d'un bus, de descendre du bus et d'attendre le prochain!!

Ainsi, certains conducteurs ont été invectivés et insultés (à juste titre) par des usagers qui vont travailler. Comment peut-on mettre en situation conflictuelle des conducteurs alors que la sécurité doit être une priorité afin d'assurer un service public digne de ce nom.

Tout ça pour palier au manque cruel d'effectif et des TM intenables qui usent les agents ." Et oui Mr le Directeur Général, la CGT aura toujours le meme discours tant que l'on ne retrouvera pas un effectif à l'équilibre et que l'on ne se remettra pas autour d'une table, pour rediscuter des Conditions de Travail. »

La CGT travaille sur ce dossier en attendant et reviendra vers vous prochainement.

Pour la Direction, il n'est pas demandé aux conducteurs de rouler vite, mais de respecter le Code de la Route et les PGE???!!! **Mais de qui se moque t'on????**

C'est vraiment un discours hypocrite et des méthodes de « voyous » car ce n'est pas en réduisant les temps de parcours et de battement à une peau de chagrin, que l'on pourra respecter tout ceci et travailler sereinement et en toute sécurité.

La Direction (Wischnewski, Corbière et De Montbel) sont tranquilles comme vos RSB. Ils ne seront jamais inquiétés. PAS COMME VOUS, lorsque vous vous retrouverez en entretien préalable en vue de sanction disciplinaire et peut être «à la porte » car vous n'aurez pas respectez les PGE ET LE CODE DE LA ROUTE.

Et si nous les prenions à leur propre jeu??... Et que collectivement , tous ensemble comme la CGT n'arrête pas de le dire, nous respections le Code de la Route et les PGE? La Direction devrait sûrement revoir sa copie...**A réfléchir**

A bon entendeur salut et RESTEZ PRUDENT.



Écrêtements congés annuels

Depuis le 1er janvier 2018, l'entreprise octroie un congés 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 congés 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



Exemple lettre type P.3

Prénom NOM

Adresse

à [EMPLOYEUR]

[Adresse employeur]

Facultatif mais recommandé :

LR+AR et par courriel

VILLE, le XX juin 2024

<u>Objet</u> : régularisation et restauration légales 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 recréditant 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.

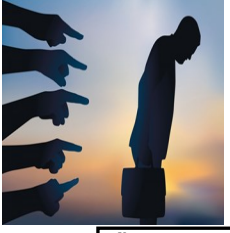
Merci aussi de m'en permettre la prise dans un temps « élargi » tel que le prévoit, en faveur des entreprises, la loi.

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.

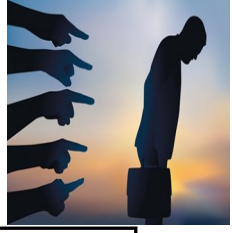
En vous remerciant par avance, veuillez agréer, Monsieur le Directeur, mes salutations distinguées.

Prénom NOM

Pièces jointes: XXX



Un Conseil de Discipline, encore un…
La casse du « social » continue .



L'histoire de Christophe, conducteur receveur titulaire du L10 avec 20 ans d'ancienneté et d'un dossier vierge, a démarré en juin 2023 où sa vie personnelle bascule comme tout un chacun qui rencontre des problèmes familiaux, plus ou moins grave. Cette période difficile à traverser pour lui a déclenché une addiction à l'alcool.

Sur ces faits le service médical de l'entreprise l'a orienté vers son médecin traitant afin de mettre en place une procédure de soin. Chose faite mais malheureusement ,trop esseulé face à tout, cela n'aura pas suffit .

L'histoire de 2024 est rocambolesque pour pas dire pathétique. En effet, le 18 avril 2024, Christophe va voir une personne de la Direction pour savoir comment il pourrait justifier d'une absence pour s'occuper de ses parents dont il est aidant et qu'il vit une situation terrible.

C'est à ce moment là, que la salariée administrative suspecte une alcoolémie et essaye de prévenir son RS. Celui-ci est aux abonnés absents.

Christophe part prendre son service et conduit toute son équipe ce jour-là.

Ce n'est que le lendemain, que le RS ira attendre Christophe à la Vache, alors qu'il aura effectué un HLP et une course commerciale, quand même.

Sur ces faits, Christophe est conduit au service médical, avec prise de sang alors que notre règlement intérieur ne parle que d'éthylotest.

Le Conseil de Discipline qui s'en est suivi, n'a été qu'une chambre d'enregistrement du licenciement de Christophe sans lui laisser la moindre chance de se soigner sereinement (car Christophe est victime d'une addiction et sa situation personnelle, l'a fait sombré) et lui proposer d'exercer un autre métier dans l'entreprise en attendant son rétablissement.

Tout a été à charge pour licencier Christophe.

Même une dernière tentative auprès du Directeur Général pour essayer de trouver une issue plus favorable pour Christophe n' aura pas permis de le sauver.

Certes pour la CGT, Christophe a sa part de responsabilité, et soyons clair, <u>la CGT ne cautionne pas l'alcool au volant,</u> mais aujourd'hui il n'y a plus aucune empathie de la part de nos dirigeants, qui auraient pu venir nous trouver il y a un an pour nous dire qu'un collègue était en souffrance et peut être nous l'aurions aider pour ne pas en arriver à cette situation.

La Direction en CSE avec le Médecin d'entreprise, nous ont fait savoir qu'ils allaient mettre tout en œuvre pour communiquer sur l'addiction de la drogue et de l'alcool . Est-ce pour aider ses salariés(es) ou pour mieux se protéger et se dédouaner?? L'avenir le dira.

La CGT dénonce et déplore que la démarche d'une salariée ait été instrumentalisée par la Direction (M. VAUCLARD, M. ROUX et M. EUDELINE) pour utiliser hors contexte **et à son insu** certaines phrases d'un mail à des fins disciplinaires et à charges pour licencier Christophe.

HONTE A EUX!!!

Plus grave encore, certains de nos dirigeants ont commis une faute professionnelle (sciemment ou inconsciemment?) car ils ont mis en danger les usagers et les autres usagers de la route, puisqu'ils suspectaient qu'il était soit disant sous l'emprise de l'alcool.

Ces mêmes responsables n'ont, eux ,subi aucune sanction…!!!Peut être même ont-ils été félicités par le DG pour leur laxisme cruel et leur attaque en règle antisociale envers le petit personnel?

…2 poids……2 mesures!!……

En attendant, depuis qu'elle est au courant de sa situation, la CGT aide Christophe dans ses démarches pour se faire soigner. La CGT n'a jamais attendu après la Direction pour s'occuper du bien être des salariés surtout à l'époque que l'on vit et surtout avec les dirigeants que l'on a.

La CGT n'est pas dupe

LE SOCIAL N'A PLUS SA PLACE

À TISSÉO

