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

Le journal des traminots






N°323

09 /03/2026

Réalisé grâce aux cotisations des syndiqués

NAO 2026

Dans cette année d'élections municipales, la CGT, comme à son habitude, a décidé d'interpeller les candidats pour connaitre leurs programmes sur l'avenir de l'entreprise et surtout le mode de gestion des Transports à Toulouse.

La CGT rappelle encore à certains qui lui reprochent « de faire de la politique » que:

« Si tu ne t'occupes pas de la Politique, la Politique, elle, s'occupera de toi. Ce n'est pas un jeu où l'on peut crier Pouce! Je ne joue pas. Laissez moi tranquille! Il y aura toujours des gens qui décideront pour toi, qui se mêleront d'organiser ta vie et celles des autres. »

À ce jour la CGT Tisséo a été reçue par le candidat François PIQUEMAL et le candidat François BRIANÇON.

En résumé, ils ont émis leur volonté de garder TISSÉO VOYAGEURS en ÉPIC et ont bien entendu notre alerte concernant la politique actuelle de JL MOUDENC qui n'a eu de cesse durant son mandat, de détruire notre belle entreprise à coups d'économies drastiques, dégradant nos conditions sociales et économiques en créant même un service public à deux vitesses avec une sous-traitance en constante augmentation avec tout ce que cela implique...

D'ailleurs seul le candidat JL MOUDENC n'a pas daigné nous recevoir pour l'instant...Pas étonnant!!!

C'est dans ce contexte que Les NAO 2026 ont débuté le 26 février 2026, et comme chaque année le fidèle messager de JL MOUDENC, **le DG, nous a servi la même soupe que les autres années et qu'à la vue du contexte économique et budgétaire 2026 et malgré de bons résultats émanant de notre travail, il va falloir encore se montrer « raisonnable car nous sommes obsers-vés »...En quelques mots : comment continuer à se serrer la ceinture encore plus.. »**

Les prochaines réunions auront lieu le 11 et 25 mars 2026.

La CGT vous communique son cahier revendicatif pour 2026. Celui-ci est raisonnable vu le contexte géopolitique incertain avec toutes les augmentations à venir comme le gaz, l'électricité et celles que nous sentons déjà comme le gazole, l'essence etc…



Voici le cahier revendicatif CGT TUT 2026 :

- Augmentation de la valeur du point à 5%.

- Complément salariale intégré au coefficient.

- Retour de la Prise en charge de la mutuelle à 82% par l'employeur.

- Prise en charge de l'augmentation de la Prévoyance.

- Comme revendiqué lors des NAO 2024 et 2025, Ouverture de Négociations sur les conditions de travail des conducteurs.

- Augmentation de la Prime de quart.

- Prise en charge des frais de transport « Domicile Lieu de travail » par la création d'une « Participation Carburant » par le biais d'un accord d'entreprise.

- Augmentation du temps de récupération pour la prime samedi et dimanche.

- Augmentation de la valeur faciale du ticket restaurant.

- Création d'un DRC pour la catégorie « Agent Logistique ».

- 1 jour de repos supplémentaire tous les 5 ans d'ancienneté, réduit à 4 ans pour les travailleurs de nuit.

Rappel: Ecrêtements 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

A l'approche de la retraite, votre employeur doit désormais vous proposer un entretien de fin de carrière

Les employeurs doivent désormais prévoir un entretien avec leurs salariés dans les deux années avant leur 60e anniversaire.

La loi « Seniors, dialogue social et transitions professionnelles » prévoit un entretien de fin de carrière pour tous les salariés approchant de la retraite. Ce rendez-vous vise à aménager les dernières années de travail et à préparer la retraite.

Votre employeur est désormais tenu de prévoir un entretien de fin de carrière au cours des deux années précédant votre 60e anniversaire.
Cette mesure figure dans la loi *« Seniors, dialogue social et transitions professionnelles »* , publiée au Journal officiel en octobre 2025.

Ce rendez-vous vise à mieux préparer le départ à la retraite de l'employé, indique *Notre Temps* .

Temps partiel, retraite progressive etc.

Les deux parties peuvent ainsi aborder *« les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagements de fin de carrière, notamment les possibilités de passage au temps partiel ou de retraite progressive »* , peut-on lire dans le Code du travail.

Cet entretien spécifique ne doit pas remplacer l'entretien annuel classique prévu tous les ans.
Si votre entreprise ne vous le propose pas, vous pouvez le réclamer. Vous aurez ainsi la possibilité d'exprimer vos attentes et de savoir ce que votre employeur peut vous proposer pour aménager vos dernières années de travail.

8 mars pour l'égalité des droits

Inégalités salariales : on compare, on répare !

Avec la CGT, on revendique :

- la création d'outils performants de mesure des inégalités salariales et professionnelles dans le privé et dans le public ;
- la revalorisation des métiers à prédominance féminine, aujourd'hui dévalorisés et sous-payés ;
- la fin des temps partiels imposés ;
- la revalorisation du Smic et de tous les salaires ;
- la suppression des systèmes opaques d'individualisation des rémunérations ;
- de réelles et fortes sanctions contre les entreprises qui discriminent ;
- le conditionnement de l'octroi des marchés publics à l'égalité salariale ;
- un congé d'accueil de l'enfant de quatre mois pour le second parent ;
- une opération publique de déconstruction massive des stéréotypes de genre dès le plus jeune âge, à l'école, au travail et dans l'ensemble de la société.

Gagner l'égalité, c'est mettre fin au dumping social lié aux différences de rémunérations entre femmes et hommes qui tire tous les salaires vers le bas. Tout le monde y gagne !

On s'organise pour gagner l'égalité salariale

Avec qui/quoi ?

Les militantes de la CGT dans mon entreprise ou mon administration, ou de mon union locale si la CGT n'est pas présente sur mon lieu de travail

Les outils CGT : le site de référence sur l'égalité femmes-hommes avec des guides, accords types, vidéos, tracts, affiches, etc.

Quels sont mes droits ?

Discriminer, c'est illégal ! La loi proscrit les discriminations directes et indirectes, il est interdit de ne pas respecter les principes « À travail égal, salaire égal » et « À travail de valeur égale, salaire égal » ; il est pareillement interdit de pénaliser les femmes pour grossesse, maternité et situation de famille notamment ;

À partir du mois de juin 2026 :

Toute personne aura le **droit de connaître le salaire moyen des collègues** de sa catégorie à l'embauche ou au cours de la carrière, grâce à la transposition en droit français de la directive sur la transparence des rémunérations (voir ci contre).

Pour mettre fin aux inégalités de salaire et de carrière, on la joue collectif !

Plusieurs leviers existent pour réparer les injustices :

- Les négociations annuelles obligatoires…
- Les accords égalité femmes-hommes dans les entreprises…
- Les négociations de branche…
- Les recours en justice…

La transparence sur les rémunérations, un levier pour gagner l'égalité femmes-hommes au travail !

La France doit transposer cette année en droit français **une directive européenne** qui prévoit notamment :

⇒ l'obligation de transparence des rémunérations à l'embauche et pendant la carrière ;

⇒ l'évaluation des inégalités de rémunération ;

⇒ la refonte des grilles des métiers en prenant en compte la notion de valeur égale ;

⇒ le renversement de la charge de la preuve en cas de recours en justice pour discrimination ;

⇒ des sanctions dissuasives pour les entreprises et les administrations qui discriminent.

Ces dispositions changeront la donne en profondeur si l'esprit du texte européen est respecté.

Or, les concertations entre syndicats, gouvernement et patronat font craindre le pire.

Contre une transposition au rabais, la mobilisation de l'ensemble du monde du travail est indispensable !

Revendiquer l'égalité salariale, c'est revendiquer l'augmentation de tous les salaires !

8 mars pour l'égalité des droits

Les femmes gagnent en moyenne 22 % de moins que les hommes



En équivalent temps plein :
- 19 % de moins que les hommes dans la fonction publique hospitalière
- 12 % de moins dans la fonction publique d'État
- 7 % de moins dans la fonction publique territoriale

80 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes



80 % des personnes en situation de pauvreté tout en ayant un emploi sont des femmes

Le passage à temps partiel après une naissance est **10 fois plus fréquent** pour les mères que pour les pères



95 % des secrétaires sont des femmes,
94 % des aides à domicile,
90 % des aides-soignantes...



62 % des cadres du secteur privé sont des hommes

6 personnes sur 10 au Smic sont des femmes



L'écart de revenu du travail entre les hommes et les femmes est de 30 % en incluant les personnes qui ne sont pas en emploi



Les femmes perçoivent une pension de retraite inférieure de 38 % à celle des hommes

Ton contrat d'adhésion à l'assurance « Professionnels du Volant » avec la CGT TISSÉO

Ton permis, c'est ton outil de travail.
Sans permis, tu ne peux plus conduire.
Sans conduite, tu perds ton salaire.

Une suspension, une invalidation ou une annulation du permis peut arriver à n'importe quel conducteur, y compris en dehors du travail. Les conséquences peuvent être immédiates : reclassement, perte de revenus, voire licenciement.

Dans le cadre de ton adhésion à la CGT, la Fédération Nationale CGT des Transports propose, avec la MACIF, une garantie spécialement conçue pour les conducteurs professionnels.

Avec cette garantie, tu peux bénéficier :

* d'une indemnisation pouvant aller jusqu'à 90 % de la perte de ton salaire net en cas de suspension de ton permis et de reclassement,

* d'une indemnité équivalente à 3 à 6 mois de ton salaire net en cas de licenciement lié à la perte de ton permis,

* d'une prise en charge de frais juridiques pour assurer ta défense,

* d'un accompagnement face aux conséquences professionnelles de la perte de ton permis.

Cette garantie couvre les conséquences professionnelles, y compris si la perte du permis intervient dans le cadre de ta vie privée (hors exclusions prévues au contrat).

Coût de la garantie : 14,50 € par an

Cette garantie est accessible exclusivement aux adhérents CGT .

Adhérer à la CGT Tisséo, c'est bénéficier du soutien de la CGT et de protections concrètes adaptées à notre métier. Pour adhérer ou obtenir plus d'informations, rapproche-toi d'un représentant CGT Tisséo.