TOULOUSE transports urbains
la cgt
Régie Tisséo
www.cgt-tu-toulouse.fr
20 décembre 2012
N° 149

Le BUS

Réalisé grâce aux cotisations des syndiqués Cgt

Tisséo Number ONE du...Conseil de Discipline !

Et de trois...c'est le nombre de conducteur qui ont comparu devant le Conseil de discipline le 5 décembre 2012. Rétrogradation pour un, et 8 jours de mise à pied pour les deux autres...

2012 sera une année record des Conseils de discipline...l'année record des entretiens préalables...sans parler du dernier né : la remise en cause du droit de retrait !

Et oui, le Medef l'a rêvé, Tisséo l'a fait ! Et celle là elle est ENORME !

C'est la direction qui décide maintenant si c'est un droit de retrait ou pas !? A Tisséo pas de Code du travail, pas de cassations sociales, pas de législation française? Un état dans l'état ?

Apparemment la Direction semble plus à même **D'OBLIGER** le conducteur à rouler coûte que coûte sur la ligne où un collègue a été agressé et où les agresseurs se sont évaporés dans la nature, plutôt que d'aider et soutenir les salariés affectés par une ÉNIÈME agression !!!

La multiplication des Conseils de Discipline et des entretiens préalables révèlent un disfonctionnement des politiques de management à Tisséo, une distance grandissante s'installe entre les Traminots et la direction.

C'est la déshumanisation qui entre dans l'entreprise pour détruire toutes les cultures et les valeurs traminotes.

Les conducteurs n'ont de relation avec les représentants de la Direction qu'à l'occasion de contrôles, critiques, réprimandes et autres reproches. C'est le règne de la suspicion permanente entre contrôles de dotation, contrôles de ponctualité, contrôles….contrôles…et encore, contrôles !

Tisséo est une entreprise à plusieurs vitesses entre l'Exploitation et les autres services de l'entreprise, un acharnement sur une seule catégorie n'est pas viable à long terme…

La formation continue est totalement absente du quotidien du conducteur, l'accompagnement dans le travail reste un vœu pieux, jamais de contact avec l'encadrement pour aider, rassurer où accompagner le salarié dans sa mission de service public.

Une fois de plus la Cgt alerte sur les politiques managériales utilisées, mais comme à l'habitude la direction considèrera que la Cgt exagère toujours….

S'il était un vœu pour 2013, c'est de considérer les traminots, non comme des marchandises, mais bien pour des femmes et des hommes, bref des êtres humains...

La Cgt vous souhaite ainsi qu'à votre famille de très bonnes fêtes de fin d'année

Conditions de travail pour les conducteurs receveurs

Depuis des mois la Direction a ouvert des négociations sur les conditions de travail des conducteurs receveurs, titulaires et voltigeurs.

La CGT vous donne le résultat des dernières négociations, mais rassurez vous le père noël ne passera pas cette année à Tisséo! Nous verrons l'année prochaine lors des dernières réunions.

Pour la CGT le compte n'y est pas et pour diverses raisons :

⇒ **La CGT revendique un roulement repos/travail toute l'année pour les voltigeurs à l'identique des titulaires.**

La direction ne propose qu'un roulement de 4 semaines, en hiver uniquement, avec SEULEMENT deux semaines de natures d'équipe garanties...le reste DISPO et avec 14% de Repos Volant !

Pourquoi ce qui est possible au tram pour les voltigeurs (roulement de repos sur 5 semaines **sans RV** avec programmation du travail garanti à 50% au minimum, art 10.2 accord tram) est IMPOSSIBLE au bus ???

⇒ **Pour les vacances hiver et été TOUS les conducteurs dans le même panier puisque la Direction propose une PROGRAMMATION des repos.**

Finis les roulements ? la CGT est d'accord si **tous les conducteurs** ont la programmation de leur **repos/travail** en vacances hiver et l'été, et cela **DEUX mois à l'avance**! (Voir P3)

⇒ **Création des volontaires travail week-end (VTW)**

La Direction propose une énième catégorie de conducteur. L'expérience passée des VTD (volontaire travail dimanche) supprimés en 2003, a démontré toute ses limites, puisque pour des raisons aussi variées que multiples, les VTD sont devenus des VDO (Volontaire Désigné d'Office) à l'embauche…

Mais d'après le Directeur d'exploitation sans VTW cette nouvelle organisation tiendrait…?

Cela signifie que les propositions faites ne coûtent quasiment rien à la direction. Maîtrises parfaite des coûts d'exploitation...joli tour de force...Bravo Mrs BODIN/DUCREST !

⇒ **Concernant les affectations, les dispos, les équipes à coupures à transférer... c'est l'usine à gaz avec encore beaucoup trop d'incertitudes...**

⇒ **Dégradation des roulements de repos de tous les conducteurs puisque en hiver la direction propose 50% de repos samedi et 75% de repos dimanche...contre 60% / 80% aujourd'hui... et l'été AU SECOURS !!!** (voir tableau page 3)

Que la Direction nous explique alors comment elle peut créer des VTW et paradoxalement augmenter le nombre de week-ends travaillés pour les titulaires? **C'est bien la preuve une nouvelle fois que tout est fait à coût constant...sur le dos des conducteurs !**

Que l'on ne se trompe pas, ces propositions sont mises en place pour apporter quelques solutions mais au rabais et dans l'intérêt de la Direction.

Un exemple supplémentaire, même si cela intéresse beaucoup de salariés, est la période été fractionné « Option3 ». En effet cette proposition est faite pour réduire voire supprimer le recours aux CDD.

Cela pourrait être une très bonne chose...à part que la Direction n'aura plus l'effectif suffisant pour l'été et ce sont les conducteurs travaillant l'été qui vont payer CHER en bossant 70% les samedi et 40% les dimanche (voir tableau) ! ET TOUJOURS PAS LE WEEK-END DE REPOS VEILLE DE DEPART EN CONGES !!!

Pour la CGT à coût constant et sans embauche conséquente, la Direction ne pourra pas améliorer les conditions de travail des conducteurs voltigeurs et des titulaires.... À moins qu'un conflit.....

Bonnes fêtes de fin d'année à vous et vos familles

En quelques lignes, la nouvelle organisation proposée par la Direction :

2 catégories de conducteurs titulaires:

⇒ Des conducteurs titulaires de ligne

⇒ Des conducteurs titulaires de nature d'équipe (RNL/RNA; MLL/MLA; AML/AMA)

3 catégories de conducteurs voltigeurs:

⇒ Des voltigeurs « classiques »

⇒ Des grands remplaçants

⇒ Des volontaires travail week-end (15 sur Lang et 10 à ATL)

⇒ **SUPPRESSION DES SCOLAIRES…la revendication CGT enfin satisfaite!**

La Direction écrit que la suppression des scolaires impliquent que les activités diverses (ramassage personnel, navette, mines, réserve…) pourront être intégrées dans les équipes des titulaires graphiquées dans les TM...Mais aussi que les équipes « scolaires » seront affectées soit au amplitude, soit au multi-lignes...soit au voltigeur.

Pour la CGT, ces natures d'équipes doivent être transférées à 100% aux titulaires amplitude ou multi-lignes et NON aux voltigeurs. Ces derniers ne doivent effectuer ces natures d'équipes que pour remplacer les titulaires absents !

Donc la direction doit dimensionner les futurs titulaires amplitude ou multi-lignes aux nombres de natures d'équipes correspondantes….et pas l'inverse…!

Comment sont répartis les repos ?

Commentaire CGT : Attention programmation et non roulement

Projet et proposition Direction

❑ **Proposition d'une répartition des repos selon les catégories**

	Hiver	Vac Hiver	Vac Eté
Titulaires de ligne	Rlt : S 50% / D 75%	Prog repos : S 40% / D 60%	Prog repos : S 30% / D 60%
Titulaires multi-lignes	Rlt : S 50% / D 75%	Prog repos : S 40% / D 60%	Prog repos : S 30% / D 60%
Voltigeurs	Rlt : S 50% / D 75%	Prog repos : S 40% / D 60%	Prog repos : S 30% / D 60%
Titulaires de nuit + L24	Rlt : S 40% / D 60%	Rlt : S 40% / D 60%	Prog repos : S 30% / D 60%
Titulaires amplitudes	Rlt : S 100% / D 100%	Rlt : S 40% / D 100%	Prog repos : S 30% / D 60%
Volontaires Travail WE	Rlt : S 0% / D 0%	Rlt : S 0% / D 0%	Rlt : S 0% / D 0%

Les voltigeurs auraient des RV dans une proportion similaire à aujourd'hui en semaine hiver (14%).

Volontaires Travail Week-End

❑ **Ce sont des conducteurs voltigeurs qui ont un roulement de repos spécifique.**

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
1	2	2	2	R	RH	1	1
2	1	1	R	RH	2	2	2
3	2	R	RH	1	1	1	1
4	R	RH	2	2	2	2	2
5	RH	1	1	1	R	2	2
% Repos	40%	40%	40%	40%	40%	0%	0%

Projet et proposition Direction

- **Les jours de travail renseignés avec le code « 1 » seront obligatoirement affectés avec des équipes de nature FIAM, COAM ou COX.**
- **Les jours de travail renseignés avec le code « 2 » seront obligatoirement affectés avec des équipes de nature FIPM, COPM ou FISP.**
- **Le roulement est valable toute l'année (périodes hiver et été).**

Conducteurs titulaires amplitudes

(Suite des pages 2 et 3)

La Direction dégrade leurs conditions de travail en vacances hiver et été concernant leurs repos week-ends.(Voir tableau page3)

De même la CGT pense qu'il faut redéfinir certains taquets horaires pour éviter tout débordements en terme de graphiquage d'équipe ainsi que leur affectation en cas de disponibilité.

Taquets horaires :

⇒ Début d'équipe entre 6h00 et 9h30
⇒ Fin entre 16h30 et 20h00
⇒ Amplitude réduite à 13h00 si accord signé
⇒ A défaut de COX affectation d'une COAM sur le TM (Ex : le mercredi notamment)

Le meilleur pour la fin : la Direction propose que « *le samedi et le dimanche aucune équipe COX n'est transférée* » aux titulaires amplitude ». Mais comment peut il exister des COX les week-ends si ce n'est pour augmenter la rentabilité sur des TM extra productifs ?!

Donc ce sont les titulaires de ligne et les voltigeurs qui se les taperont contrairement à aujourd'hui !

Pour la CGT, ces natures d'équipes doivent être transférées à 100% aux titulaires amplitude avec les compensations spécifiques…

La CGT rappelle sa revendication :

Suppression des COX les week-ends et jours fériés !

Dêpot d'En Jacca

Compte rendu de la réunion du mercredi 05 décembre 2012 concernant la pose de Repos fériés et de l'ouverture du dépôt l'été.

RF : A compter du 1er samedi de février 2013, les dépôts de Langlade et d'En Jacca, seront sur le seul et même quota de RF soit :

⇒ **TM hiver et vacances 9 + 2**
⇒ **Été samedi, dimanche et RF 14+1**

Ouverture l'été : pour l'Exploitation le dépôt d'En Jacca sera ouvert la 1ere semaine de juillet et la dernière semaine d'août. La période entre ces dates représente 7 semaines, durant lesquelles le dépôt sera fermé pour la partie exploitation.

Technique : Sur cette période de 7 semaines, il sera imposé aux salariés de prendre leurs congés sur une période de 4 semaines (dates à définir avec les salariés et à la majorité). Pour les 3 semaines restantes, une seule équipe de jour assurera la maintenance (8 op pour 3 postes) .

Accord sur l'Egalité professionelle Femme/homme.

En un mot, la direction officialise par voie d'accord la discrimination entre femme et homme dans l'entreprise...

Sous prétexte de respecter une directive nationale, la direction de Tisséo met en place un accord à minima, vide de toute avancée et discriminant.

Tout ce qui est repris dans cet accord s'applique déjà à Tisséo, même la discrimination femme/homme.

Exemple : les femmes bénéficient de 10 jours d'absences pour enfant malade et les hommes de 5 jours...à condition que le père ait la garde de son enfant...sinon RIEN !

Et si nous osons demander l'égalité, la direction appliquera le minimum légal pour les deux sexes…A savoir 3 jours par an non rémunéré jusqu'au16 ans. **Mais oui c'est bien du chantage !!!!**

Idem pour la réduction d'horaire le jour de la rentrée scolaire où toutes les femmes en bénéficient alors que seul les hommes ayant la garde de leur enfant ce jour là peuvent en bénéficier….
Par contre grâce à l'action en justice menée par la CGT en 2007, plus de retard DRC suite à un congés de maternité. De même la Direction considère les congés paternité comme le congés maternité, sans aucune discrimination, puisque assimilé à du temps de travail et donc sans impact pour la carrière des agents.

Heureusement dans les catégories employé/ouvrier et maîtrise où les salaires sont encadrés par la CCN il n'y a pas de discrimination salariale entre les femmes et les hommes.

Il en est tout autrement dans le collège cadre où les salariés ont des Revenus Annuel Garantis négociés en tête à tête avec la direction et où il n'est pas garanti qu'une femme se « vende » mieux qu'un homme à poste et responsabilité équivalente…..

Et là bien entendu cet accord sur « l'égalité » ne fait état de rien et la direction n'envisage pas de revenir à une grille de salaire garantissant cette équité de traitement !!!

L'égalité femme/homme a certes progressé mais il reste encore du chemin à faire même à Tisséo…..