

Novembre 2004

N°12

Éditorial

Deux journalistes français, Christian Chesnot et Georges Malbrunot sont retenus comme otages depuis le 20 août.

La CGT toute entière exige leur libération !

Nous apprenons avec satisfaction que le chauffeur syrien, Mohammed Al Joundi, a été



Dénonciation du contrat de réassurance

La couverture santé des Traminots relève d'une particularité, **on appelle à la Semvat « mutuelle » une réassurance, lié à un groupe, le groupe APRI à but lucratif.**

Sous le même vocable de mutuelle, deux conceptions existent :

1. les vraies mutuelles à but non lucratif;
2. les mutuelles assurances à but lucratif;

La SMAPRI appartient à la deuxième catégorie, tout comme Toulouse Mutualité qui est elle aussi dans le groupe APRI. (Vous trouverez page 8 la composition du groupe Apri)

La commission mutuelle, qui sévit étrangement en marge du Comité d'Entreprise (seul les signataires de l'accord assistent aux délibérations et pas l'ensemble des élus du CE), ont dénoncé avec la direction de la Semvat, le contrat de réassurance SMAPRI...

En son temps la CGT a refusé de signer cet accord qui menait les Traminots droit en dehors de la véritable Mutualité Solidaire indispensable à une bonne couverture santé.

Aujourd'hui, la dénonciation du contrat de réassurance SMAPRI, deux mois avant la fin de l'année comporte tout de même un gros risque: laisser plus de 4000 adhérents sans complémentaire.....

Changer pour choisir encore et toujours **une nouvelle réassurance** pour la couverture santé, dans l'urgence, sans prendre le temps d'étudier sereinement les avantages et les inconvénients, ne nous paraît pas très raisonnable.

Pour autant lancer un appel d'offre est une chose sérieuse, la CGT est préoccupé par le manque de temps pour réaliser une bonne étude d'ici au 1^{er}

janvier 2005.

La CGT a toujours milité pour que la complémentaire santé des Traminots soit vraiment gérée par la Mutualité et non pas par une réassurance comme la SMAPRI appartenant à un groupe à but lucratif .

Une complémentaire santé et prévoyance ne doit pas être soumise aux lois de l'argent et des pratiques assurantielles qui introduisent une notion de "bonus/malus" en matière de couverture santé.

Le caractère solidaire et l'indépendance de la vraie Mutualité, face aux assureurs privés et aux circuits financiers, est une garantie de pérennité indispensable pour maintenir et imposer un haut niveau de couverture santé pour tous les Traminots.

Construire de vrais solidarités entre actifs et retraités c'est ça l'essentiel.

La question qui doit venir dans le débat est : - comment proposer une réelle couverture santé pour tous les Traminots qu'ils soient actifs ou retraités !

Sommaire

Page 2 : Appel d'offre, où allons nous ?

Page 3 : Dialogue social à la SNCF

Commission Paritaire Nationale des TU 26 octobre.

Page 4: Le racisme, menace pour la solidarité des salariés

Page 5/6/7 : Compte rendu CE du 10 novembre

Page 8 : Suivi des questions DP

Page 9 : Services techniques

Page 10: Métro : la grosse panne

Page 11 : Tramway sur pneu de Nancy ?

Page 12 : Le groupe APRI, la réalité.....

Au quotidien, les Traminots ne perçoivent pas bien l'enjeu de cet appel d'offre !

Pour autant, la qualité du futur contrat déterminera le quotidien des Traminots qui est déjà extrêmement difficile à vivre, les « minuscules » augmentations de salaires, la dégradation continue des conditions de travail, sont le résultat immédiat de cette concurrence effrénée qui se joue autour de cet appel d'offre

Le réseau de Transports toulousain est l'objet d'une bataille politique inadmissible entre droite et gauche toulousaine. Tout cela bien loin des préoccupations et des intérêts des

Cette situation démontre le danger que représente la mise en concurrence sous la forme d'appels d'offres successifs du Service public de transport.

- La mise en concurrence à ce jour n'apporte rien aux usagers et encore moins aux salariés de la Semvat !
- Cette mise en concurrence provoque une période d'incertitude, qui dure depuis le début 2003, pour les Traminots !

Déjà le 24 novembre 2003 le coup est passé très prêt ! Après une prolongation d'une année du contrat de la Semvat nous voilà confrontés à la mise en place de deux appel d'offres successifs.

Cette situation d'affrontement, entre d'une part une société d'économie mixte (Semvat) et un grand groupe privé (Connex), sur un marché négocié d'une année, rajoute à la baisse des coups d'exploitations qui reste, quoi que l'on dise, l'élément essentiel pour emporter ce marché.

Le premier : que l'on appelle marché négocié qui a pour but de désigner l'entreprise qui gèrera le réseau pendant seulement l'année 2005.

Le second : qui est un appel d'offre plus traditionnel qui déterminera l'entreprise qui gèrera de 2006 à 2012.

Le désengagement de l'état sur les investissements pèse déjà fortement sur le budget du SMTC qui vient de contracter un important prêt auprès des banques pour faire face aux dépenses de la ligne B.

La volonté de la direction de réorganiser l'entreprise, pour « adapter en permanence les prestations aux attentes évolutives et diversifiées de nos clients » tout comme « assurer à l'entreprise une compétitivité durable » nous semble intimement liée avec les

conditions de réponse à ces appels d'offres et laissent présager des choix économiques drastiques pour l'avenir....

Les Traminots sont les victimes directes de ces appels d'offres.

La dernière négociation salariale en est l'exemple le plus direct : La direction de l'entreprise se réfugie derrière l'argument appel d'offre pour ne pas répondre aux revendications.

L'argument est toujours le même : ce n'est pas notre faute mais celle du SMTC.

Les directions changent mais les arguments restent.....

Les Trois gros « poids lourds » des Transports Urbains : Kéolis, Connex et RATP Développement s'affronteront autour de l'enjeu de gestion du réseau Bus / Métro 2006 / 2012 de l'agglomération toulousaine.

Pour la CGT, le droit aux transports pour tous en termes de tarifs, de fréquence, de desserte de proximité, passe par une gestion publique du réseau toulousain associant les élus, les usagers et les représentants des salariés.

Risquer de laisser la concession de l'exploitation du réseau toulousain à des groupes privés privilégiant la rentabilité financière, se traduira par des restrictions d'offres de transport sur le dos des usagers contribuables et des salariés.

Il est grand temps que les organisations syndicales de la Semvat se positionnent clairement sur le sujet en ayant comme seule ambition : protéger les intérêts des Traminots.

La CGT fera des propositions concrètes pour que les organisations syndicales de la Semvat portent mieux la voix des Traminots et des usagers.

La fédération Cgt des cheminots a décidé de signer l'accord sur « l'amélioration du dialogue social et de la prévention des conflits à la SNCF ».

Dans un communiqué, la direction fédérale rappelle qu'elle a « toujours considéré que la meilleure prévention des conflits réside dans la conduite d'un dialogue social de meilleure qualité, permettant de traiter et de régler en amont les problèmes ».

Pour la Fédération, cet accord « donne des moyens et des points d'appui supplémentaires aux élus du personnel et aux organisations syndicales pour mener un dialogue social efficace » et répondre ainsi « aux revendications et, par voie de conséquence, [de] favoriser les conditions de transports des usagers au quotidien ».

Cet accord porte bien sur le dialogue et la prévention des conflits et en aucun cas sur l'introduction d'un service minimum qui porterait atteinte au droit de grève.

Didier Le Reste, secrétaire général de la Fédération, a réaffirmé son « opposition résolue à toute remise en cause du droit de grève par l'instauration d'un service minimum qu'une loi pourrait imposer.

Notre signature sera accompagnée d'un courrier qui intégrera ces positions et principes fondamentaux. « Si le gouvernement envisageait de passer en force avec un projet de loi, il daterait le début d'une phase conflictuelle qui déborderait

vraisemblablement du seul aspect du service minimum dans les transports publics ».



Didier Le Reste signant l'accord à la SNCF

La CGT réaffirme son engagement plein et entier dans l'organisation d'une

Manifestation Nationale Unitaire des cheminots actifs et retraités, le 25 NOVEMBRE 2004 à Paris portant sur la défense et le développement du Service Public, l'évolution de l'emploi, la politique salariale, l'avenir du Fret SNCF et la

Compte rendu de la Commission Paritaire Nationale des Transports Publics Urbains de Voyageurs

Présents pour la Délégation CGT : Yves Gélibert (TU Lyon), Bernard Lagueny (TU Toulouse)

Ordre du jour :

- 1- Réponse de l'UTP sur la demande d'ouverture de négociations sur la réforme de la négociation collective, consécutive à la loi du 04 mai 2004. (demande CGT)
- 2- Négociation sur la réforme de la formation professionnelle
- 3- Questions diverses

La délégation CGT n'a pas manqué de rappeler les circonstances dans lesquelles se déroulait cette réunion puisqu'une partie de nos camarades, Jérôme Briot (TU Reims) et Richard Jaubert (TU Marseille) sont en soutien sur le réseau de Nancy en grève depuis le 25 (à plus de 80%) pour la réintégration de Jean Louis Bourgatte(délégué CGT) et suite à la venue ce jour du ministre des Transports De Robien.

Sur la question du dialogue social la délégation CGT rappelle fermement les enjeux:

Nous renouvelons notre protestation sur l'absence de dialogue social dans la branche.

Alors que d'aucun, au gouvernement, font pression au travers de la mise en œuvre éventuelle d'une loi sur le service minimum ou par une tentative de restreindre le droit de grève, nous rappelons nos engagements pris tant dans le 4 pages fédéral sur le droit de grève, qui a suivi notre rencontre avec la commission Mandelkern, que dans la déclaration interfédérale du 22 septembre 2004 rédigée à l'initiative de la CGT.

La CGT exige l'ouverture de négociations sur le dialogue social dans la Branche. C'est là que doit être recherché une véritable alternative à la baisse de la conflictualité dans nos entreprises.

Toute mesure tendant par la loi, ou par un autre moyen, à restreindre le droit de grève ou à

mettre en place un service minimum ne pourrait que favoriser le mécontentement des traminois et déboucherait sur un conflit majeur.

Il en va de même sur des questions telles que l'alarme sociale : **en effet nos organisations peuvent « partager » l'idée d'un engagement réciproque si tant est qu'il n'en rajoute pas sur les procédures déjà contraignantes des préavis.**

La CGT des Transports Urbains est en capacité de donner un contenu aux négociations sur le dialogue social à partir, du respect des élus et mandatés dans les entreprises et la branche, par une amélioration de leurs moyens d'actions et le renforcement des prérogatives de la Commission Paritaire Nationale comme organe de négociation et de décisions dans la branche.

Malgré ses dénégations l'UTP qui s'était précédemment positionnée en faveur d'une loi remettant en cause le droit de grève.

Elle affirme sans vergogne qu'elle

présentera dans les semaines à venir un projet d'accord sur la prévention des conflits c'est une fois de plus faire peu cas de la demande, depuis plusieurs mois, des Organisations Syndicales, et en particulier de la CGT, d'ouverture de négociations sur le dialogue social.

Sur cette question la position des autres fédérations syndicales est assez frileuse. Il est vrai qu'il faut un certain courage pour affronter les difficultés d'autant plus lorsque l'on n'a pas de propositions concrètes à avancer.

La formation professionnelle un nouvel espace revendicatif à construire avec les salariés.

Conscients de nos responsabilités, notamment suite à la signature par la CGT de l'Accord National

Interprofessionnel du 5 décembre 2003, la CGT entend peser de tout son poids dans les négociations sur l'accord de branche.

C'est ainsi que d'ores et déjà nous avons exigé que dans le cadre de cet accord soient intégrées les dispositions du titre II de la loi du 4 mai sur le dialogue social.

Cela porte sur tous les sujets tournant autour de la validité des accords, de la hiérarchie des normes et du caractère non dérogatoire des accords d'entreprise ou de groupe par rapport à l'accord de branche qui devient ainsi normatif.

Le projet présenté par l'UTP est une copie conforme de l'accord de branche sur la formation professionnelle du 20 mai 2003.

Celle-ci s'est contentée de l'adapter et de le formater autour de l'ANI et de la loi du 4 mai 2004. Nous avons rappelé les raisons pour lesquelles la CGT n'avait pas signé ce précédent accord car il introduisait au travers des contrats de qualification la précarité dans nos entreprises. Il est évident que nous nous opposerons au maintien ou au renforcement d'un tel dispositif au travers des contrats de professionnalisation. La CGT entend faire des propositions en ce sens.

Un groupe de travail est mis en place au sein de la branche. Les propositions de ce collectif parviendront dans les syndicats à partir du 22 novembre il appartiendra à chacun de retourner à la fédération son analyse ou éventuels propositions d'amendements pour la CPN TPUV

LE RACISME MENACE LA SOLIDARITÉ DES SALARIÉS !

La recrudescence, ces derniers mois, de manifestations de racisme et d'antisémitisme exige une mobilisation et un sursaut de l'ensemble de la société française.

Il s'agit de refuser tous les racismes, l'antisémitisme et toutes les discriminations, notamment sexistes ou en raison des orientations sexuelles.

Depuis ses origines, le mouvement syndical s'est fermement engagé dans la lutte contre toutes les formes de racisme.

C'est son action dans l'évolution du droit du travail, la négociation collective, la gestion de la protection

sociale, le logement, qui a fait avancer l'égalité des droits et la reconnaissance de la diversité.

Discriminations, racisme, antisémitisme et exclusions ne cessent pourtant de tarauder notre société alors que tout au long de son histoire, la France a eu maintes fois l'occasion, de montrer la richesse qui est la sienne grâce à la diversité de sa population nourrie de constants mouvements de migration.

Aujourd'hui, les organisations de la CGT souhaitent affirmer leur volonté commune de faire preuve d'une vigilance de tous les instants, sur les lieux de travail comme dans la société. Il s'agit de refuser des comportements qui mettent en péril le principe fondamental de notre action : la solidarité.

Que deviendrait en effet l'action syndicale si le racisme, tel un

cancer, devait détruire la cohésion des salariés et toute possibilité d'organisation ?

Nous n'avons pas de recettes miracle à proposer.

Les formes de discrimination sont multiples, nos réactions et nos actions doivent l'être aussi. Nous ne nous satisfaisons pas non plus des seuls beaux sentiments ou des beaux discours.

Fidèles aux valeurs et à l'histoire du syndicalisme, nous nous engageons à continuer à renforcer la lutte contre tous les racismes, contre l'antisémitisme et les discriminations en agissant, sur les comportements, les attitudes, les mentalités, avec la volonté de faire bouger les choses, ce qui passe par un travail en profondeur, d'éducation, de formation, de sensibilisation.



La réunion du comité d'entreprise a débutée à 8h 30. Le procès verbal de la réunion du 24 septembre a été adopté à l'unanimité.

Compte tenu de nombreuses modifications, le compte rendu de la réunion du 20 octobre 2004, ainsi que le procès verbal de la réunion des œuvres sociales du 22 octobre 2004 ont été reportés. Ils doivent être soumis au vote lors de la prochaine séance.

Appartements de St Lary.

Le secrétaire du comité d'entreprise soumet au vote la remise en état des appartements de St Lary.

Un devis nous a été proposé, pour une somme totale de 11319, 72 €. Le vote a été : Pour 3, Contre 3, Abstention 3. Les élus CGT se sont abstenus. La CGT est pour la remise en état des appartements, mais souhaite avoir en sa possession plusieurs devis afin de pouvoir comparer et enlever tout délit de favoritisme.

Evolution du mode de « management »

Le Directeur Général nous a remis un dossier notifiant la présentation de la réunion encadrement du 21 octobre 2004.

Il a été fait état des enjeux importants concernant la future Délégation de Service Public 2006/2012.

- Télébillétique en septembre 2006.
- Ouverture du premier tronçon de la ligne B en début 2007.
- Ouverture du dépôt de Langlade au printemps 2007, avec nous le souhaitons les administratifs.
- Ouverture du deuxième tronçon de la ligne B en septembre ou octobre 2007.
- Ouverture de la ligne E, tramway Toulouse Blagnac, pour 2009.
- Multi modalité des transports.

Afin de relever tous ces challenges, notre directeur se positionne en tant que vainqueur, et structure l'entreprise pour 2006/2007.

Il souhaite:

- Redéfinir le rôle de Autorité Organisatrice.
- Redéfinir le rôle de l'Exploitant
- Publier à l'ensemble du personnel le compte rendu des réunions.
- Mettre en place un « tableau de bord » en tant qu'outil de travail et support de discussion.
- Mettre en place un plan d'entreprise pour une période de trois ans.
- Mettre en place un plan de management, qui a de grands points communs avec l'accord relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.

- Mettre en place un intéressement d'entreprise.
- Responsabiliser chaque responsable, tant sur le point organisationnel que budgétaire
- Décentraliser les délégués du personnel lors des élections professionnelles en 2006.
- Dynamiser la communication, par une consultation par petits groupes, par un document publié tous les quinze jours appelé « la lettre ».
- Donner à la hiérarchie de terrain la charge de la communication ainsi que les objectifs de l'entreprise.



Ceci s'apparente à « tout va bien je suis bien, tout me plaît, je suis gai ; »

Pour réaliser ce projet, notre DG, nomme sept chefs de projets :

- Service aux usagers : Laurent LIEUTAUD
- Etude et mise en œuvre de l'offre transport : Bruno BALLERDI
- Evolution de l'organisation de la maintenance : Bernard MARTIN
- Installation sur le site de Langlade : Bernard BIGOT
- Ligne E (phase études) : Isabelle YVES
- Système d'aide à l'exploitation et d'information des voyageurs : Michel SAULE
- Télébillétique : Régis LARVOR (Etudes)
Eric BESSAC (Opérationnel)
- Extension du Plan de Transport Urbain (le plus grand de France)

Concernant la suite, notre directeur souhaite que nous la construisions ensemble.

Mais alors, pourquoi pas un chef de projet pour améliorer nos Conditions de travail, nos salaires ...?

Comme nous le voyons, les enjeux sont de taille, et pour pallier à cela, notre Directeur Général nous propose pour l'année 2004 une augmentation de salaire de 1,2% en niveau ?!

En attendant cette restructuration et afin de raccourcir la ligne hiérarchique, nous allons voir disparaître les Responsables d'Unité. Ces personnes seront affectées à d'autres postes. Il nous faut avoir, aux dires du DG, un positionnement différent avec une autre vision de et dans l'entreprise.

Réassurance « mutuelle » de l'entreprise

Le 01 janvier 2003, suite à un renforcement des garanties, nous avons subis une augmentation de 2,5%. La SMAPRI, demande une augmentation de la cotisation de 25% pour cause de désengagement de la Sécurité Sociale.

La commission paritaire, lors d'une rencontre avec un responsable de la SMAPRI, accepte une augmentation de 15% au 01 janvier 2003 et donne un accord de principe pour une augmentation de 4% au 01 janvier 2004.

Septembre 2004, la SMAPRI informe la SEMVAT de pratiquer une augmentation de 10% au lieu des 4% prévus.

La commission mutuelle vote pour la dénonciation du contrat. Le contrat est dénoncé le 18 octobre.

Un appel d'offre est lancé, il doit être signé avant le 15 décembre 2004 (A ce jour, 3 mutuelles sont contactées.)

La CGT s'insurge de ne pas participer à la commission mutuelle, même si elle n'est pas signataire de l'accord d'entreprise du 18 septembre 1989.

Après quelques échanges de point de vue, Patricia CALVO, propose si cela est possible, de modifier le règlement intérieur afin que toutes les organisations syndicales puissent participer à cette commission.

La CGT souhaite qu'une mutuelle et non une réassurance voit le jour dans l'entreprise.

Nous rappelons à tout un chacun qu'une mutuelle d'entreprise existait avant la signature de l'accord d'entreprise du 18 septembre 1989. Pourquoi ne pas y revenir ?

Protocole transactionnel AZF

Le site de Langlade n'ouvrira, au mieux, qu'au printemps 2007.

Les indemnités kilométriques versées à chaque personne concernée ont été calculées jusqu'à fin 2005. Le protocole signé avec Grande Paroisse a été calculé pour une période de 4 ans. (Temps suffisant pour reconduire à l'identique le dépôt endommagé.)

Le SMTC, profite de l'occasion pour refaire un dépôt adapté à de nouvelles technologies ainsi qu'à de nouvelles énergies.

Le projet initial est prévu pour un retour fin 2005. C'était sans tenir compte de la dépollution du site. Le délai initialement prévu était, compte tenu des appels d'offre, irréalisable.

La question est : Qui prend en charge le prolongement de l'indemnité kilométrique de fin 2005 jusqu'à l'ouverture de Langlade ?

Nous pouvons penser que le retard incombe au SMTC. Un courrier sera fait en ce sens.

Taxi bus

Nous voyons à ce jour, principalement sur Balma Gramont, l'utilisation de TAD (Transport A la Demande).

Le tableau remis sur table lors du comité d'entreprise laisse apparaître une faible utilisation de ce mode de transport.

Comme toutes règles comportent son exception, la ligne 106 compte 270 voyageurs / jour.

Toutes ces lignes sont sous-traitées par SEMVAT.

Même si ce mode de transport reste marginal par sa fréquentation, il n'en demeure pas moins dangereux, compte tenu des appels d'offre de plus en plus serrés budgétairement. Laisser proliférer ce mode de transport peut être dangereux pour nos emplois.

Quelles sont les raisons qui favorisent l'utilisation de ce TAD (L106) alors qu'il est en grande partie couvert par la ligne de bus urbains 72 ?

Réforme de la formation professionnelle

La réforme de la formation professionnelle a pour objectif : « La formation tout au long de la vie ».

Elle est cadrée par :

- La loi du 04 mai 2004.
- Les décrets en cours.
- Les accords de branche.

Suite à la signature par la CGT de l'ANI (Accord National Interprofessionnel) du 05 décembre 2003, la CGT entend peser de tout son poids dans les négociations de branche. Un groupe de travail est mis en place au sein de la branche.

Cette réforme a pour objectif, le Droit Individuel à la Formation (DIF). Les salariés concernés sont les CDI de plus d'un an d'ancienneté, les CDD de plus de 4 mois. Ils auront droit à 20 heures par an de formation cumulable sur 6 ans.

Cette réforme comporte trois types d'actions :

1. Adaptation au poste de travail
2. Evolution des emplois ou maintien dans l'emploi
3. Développement des compétences

Ce DIF permettrait entre autre l'obtention d'un diplôme en alternance. Si un DIF est refusé par l'employeur deux années de suite, il se transformera en CIF (Congé Individuel de Formation) prioritaire. Il sera possible de combiner un CIF et un DIF.

Situation de l'entreprise

Record : l'effectif de l'entreprise compte en septembre 2004, 1851 personnes équivalent temps plein pour 1896 effectifs physiques.

Concernant le contrat qui prendra effet au 1^{er} janvier 2005, l'entreprise sera pénalisée pour les kilomètres non effectués qu'ils relèvent de fait de grève, d'accident, de travaux ou autre. Une simulation faite par la Direction laisse envisager une perte sèche de 500 000 €.

A ce jour, 45% des validations sont faites sur le bus et 55% sur le métro.

Demain, après l'ouverture de la ligne B, 20% des validations seront faites sur le bus et 80% sur le métro.

Information du Président

Concernant la PRP nous avons eu l'accord de la DDTEFP. Il ne manque plus que le financement du SMTC.

Condition de travail des conducteurs

L'ensemble des syndicats a travaillé sur le « roulement 20 semaines ».

Une revendication que la CGT porte en elle depuis plusieurs années voit le jour :

**Un roulement unique à la SEMVAT.
Un peu plus d'égalité entre titulaires et voltigeurs**

Il faut considérer que ce roulement n'est qu'une première étape, il reste encore du travail, surtout pour améliorer la vie des voltigeurs.

Une nouvelle réunion est déjà programmée pour début janvier sur les conditions de travail des conducteurs. Nous allons demander entre autre :

- L'augmentation du cotât de pose des jours fériés.
- Une meilleure répartition des équipes garanties pour les voltigeurs.

**Points positifs :
A l'initiative de la CGT
suppression
des 2 dimanches consécutifs
suppression des 3 samedis consécutifs.**

Pour la CGT il reste maintenant les taquets horaires des équipes comme définies dans l'accord du 3 avril qui doivent être revus, ceux sont eux qui sont responsables du mécontentement principal des conducteurs.

Roulement repos Titulaires Hiver

	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam	Dim
1	1	1	1	1	1	R	RH
2	2	2	2	RH	R	1	1
3	3	R	4	4	4	4	RH
4	5	5	5	5	5	R	RH
5	6	6	6	6	6	R	RH
6	RH	3	3	3	3	3	R
7	4	4	R	2	2	2	RH
8	7	7	7	7	7	R	RH
9	8	8	8	8	8	R	RH
10	15	15	R	RH	9	9	9
11	9	R	10	10	10	10	RH
12	11	11	11	11	11	R	RH
13	RH	12	12	12	12	12	R
14	13	13	13	13	13	R	RH
15	14	14	14	14	14	R	RH
16	R	9	9	9	RH	14	14
17	12	R	15	15	15	15	RH
18	16	16	16	16	16	R	RH
19	17	17	17	R	RH	16	16
20	10	10	R	17	17	17	RH

Grille de programmation repos / travail voltigeurs

	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam	Dim
1	COX	COX	COX	COX	COX	R	RH
2	F1	F1	F1	RH	RV	C2	C2
3	F2	R	F2	F2	F2	F2	RH
4	F2	F2	F2	F2	F2	R	RH
5	F1	F1	F1	F1	F1	R	RH
6	RH	C2	C2	C2	C2	C2	RV
7	F1	F1	RV	C1	C1	C1	RH
8	COX	COX	COX	COX	COX	R	RH
9	F2	F2	F2	F2	F2	R	RH
10	F2	F2	R	RH	F1	F1	F1
11	F2	RV	F2	F2	F2	F2	RH
12	F1	F1	F1	F1	F1	R	RH
13	RH	F2	F2	F2	F2	F2	RV
14	COX	COX	COX	COX	COX	R	RH
15	F1	F1	F1	F1	F1	R	RH
16	RV	F2	F2	F2	RH	F2	F2
17	C2	R	F1	F1	F1	F1	RH
18	F2	F2	F2	F2	F2	R	RH
19	C1	C1	C1	RV	RH	F2	F2
20	F2	F2	R	F2	F2	F2	RH

Q 1. Les navettes assurant la liaison J Arc / Atlanta n'empruntent toujours pas les couloirs de bus. Où en sommes nous des autorisations pour mettre en place cet itinéraire ?

Réponse DG: La direction attend l'arrêté du service circulation de la ville de Toulouse.

Commentaire CGT: La CGT espère que la direction mettra tout en œuvre pour finaliser le plus rapidement possible cette décision.

Q 2. Pourquoi les agents employés à la recette n'ont pas la même définition de leur emploi ? La CGT demande la présence d'une maîtrise pour assister les agents de la recette lors de la fermeture des caisses.

DG: Le premier point doit être revu car une annexe stipule que ces agents « faisant fonction de... » doivent être reclassés définitivement au poste occupé.

DG: La DG ne prévoit pas d'agent de maîtrise pour assister la fermeture des caisses, ces agents dépendent du responsable logistique.

Q 3. La CGT vous demande de faire une information aux conducteurs sur la commission des litiges en cas d'accident de la circulation.
DG: cela sera fait.

Commentaire CGT: cette commission doit se réunir dès qu'un désaccord sur un accident de la circulation intervient avec le service contentieux. En cas de litige n'hésitez pas à demander la mise en place de cette commission.

Q 4. La CGT demande la pose d'ailettes sur le couloir de bus boulevard d'Arcole ?

Q 5. La CGT demande l'attribution d'un casier individuel pour tous les conducteurs urbains comme cela est déjà attribué aux conducteurs de l'inter urbain.

DG: Le budget ne permet pas de répondre à cette demande.

Commentaire CGT: Encore et toujours on rencontre des problèmes de budget pour répondre aux souhaits d'une certaine catégorie de salariés, quant à l'attribution de prime ou de véhicule de fonction pour une autre catégorie de personnel, il semble que là on dispose du budget !!!

Q 6. La sortie de la rue Bosc vers les boulevards, les jours de marché, tient de l'exploit : stationnement, franchissement de ligne blanche, feu tricolore masqué par des véhicules etc ... Comment comptez vous apporter de réelles solutions pour ne pas exposer les conducteurs à des situations périlleuses ?

Si un conducteur subit après un accident grave un retrait de permis, quelle sera votre position face à la situation de ce conducteur ?

DG: Réponse très institutionnelle

Commentaire CGT: Cela démontre l'incapacité de l'entreprise d'apporter des solutions. Par contre la responsabilité du titulaire du permis de conduire, donc celle des conducteurs, sera totalement engagée en cas d'accident.. En tout état de cause si une manœuvre s'avère périlleuse assurez vous de pouvoir l'effectuer en toute sécurité, dans le cas contraire n'hésitez pas à faire appel à la maîtrise de terrain.

La revendication unitaire des 3% minimum pour 2004 : loin d'être satisfaite

Le mardi 9 novembre la direction recevait l'ensemble des organisations syndicales dans le cadre de la réouverture des négociations salariales pour l'année 2004.

Statu-quo! Pas d'augmentation à espérer compte tenu de la situation financière et politique dans laquelle se trouve l'entreprise: exercice 2004 déficitaire, délégation de marché public pour 2005 et appel d'offre etc...

Mais pas de commentaire sur l'augmentation des courses et de la fréquentation de nos lignes et du métro!!!

Rappel des propositions que les organisations syndicales n'avaient pas signées suite à la proposition commune de ne pas signer en deçà de 3% d'augmentation de la valeur du point dès janvier: 0,3% en mars; 0,4% en septembre et 0,5% en novembre soit 1,2% pour 2004 pour

la direction mais la réalité dans le porte monnaie des salariés est tout autre: 0,47% sur l'année en moyenne pondérée. A vos calculs...

Toutes les organisations, sauf la CGC, se sont rencontrées à la permanence CGT pour discuter de la revendication, et ont décidé dans un premier temps de déposer ce jour un préavis de grève pour le mois de décembre, de rester sur la revendication commune de 3%

Enfin après plusieurs demandes d'entrevue par écrit et en instances officielles (DP) la CGT a été reçue par la direction le 20/10/04

La réunion s'est articulée autour de trois points

Bilan 2004

Il en ressort un taux de panne et de refus mine en augmentation, 8.85% en 2002 à 10.42% en 2004. Ce n'est pas en refusant de passer au préalable les bus sur le banc de freinage lors de la préparation mine que l'on pas améliorer ce score. Du retard dans l'entretien des bus, ceci explique sûrement l'augmentation du chiffre précédant, 49 véhicules sont en retard de T6 et 35 en retard de T5, cela démontre bien un manque d'effectif, ce que refuse d'admettre la direction, elle n'envisage pas rattraper ce retard.

Perspectives d'avenir

Concernant le dépôt de Langlade, le retour est prévu au printemps 2007. A la demande insistante de la CGT, auprès de la SEMVAT et de TISSEO, la direction envisage d'associer le personnel au projet de reconstruction par le biais du CHSCT. La CGT a déjà réalisée un premier document réunissant le souhait des agents de chaque

secteur d'activité, qu'elle a transmis au SMTC.

Le parc bus va croître jusqu'à 550 bus avec un âge moyen du parc de 7 ans et 11 mois, ce qui est élevé. La direction ne prévoit pas d'embauche supplémentaire pour palier au surcroît de travail que cela va occasionner.

Courant 2007, nous allons assister à une modification du parc (réforme de vieux bus, arrivée de nouveau matériel), de nouveaux outils tels que la GMAO seront à utiliser. Une grande réflexion sur les méthodes de maintenance va être lancée par Mr MARTIN, en association avec les maîtrises, les agents et les partenaires sociaux, le plan de travail devra être bouclé fin 2005, la direction a la volonté de s'adapter au nouveau matériel (TCSP, tramway etc...), elle envisage la possibilité de mutation d'activité pour les agents. La première réunion doit avoir lieu avant la fin de l'année.

A la question quel avenir réservait-elle à l'AC ? La direction nous a répondu qu'elle désirait en faire un atelier d'excellence et qu'elle voulait mettre un terme à l'antagonisme dépôt / dépôt / AC.

Messieurs les responsables, la balle est dans votre camp !!!

Les effectifs

Par un calcul très technocratique digne d'un Gérard MAJAX une seule embauche sera prévue à l'AC. Les effectifs seront stables dans les dépôts.

Si il y a application de la PRP, une embauche sera réalisée pour deux départ, la CGT vous demande d'être très vigilant et de nous signaler tout départ non remplacé.

Pour la CGT, il y a une énorme contradiction entre les projets à réaliser et les moyens dégagés pour y parvenir.

En conclusion, il en ressort une volonté de la direction, de vouloir améliorer les choses, mais il faut rester très vigilant, car elle ne tient pas compte de notre remarque et ne veut pas mettre les moyens pour y parvenir !!!

A suivre...

EN BREF

10 jours après l'annonce de la direction de faire de l'Atelier Central un outil d'excellence, le chef d'atelier décide de ne rénover qu'un seul des six cylindres d'un moteur de GX 107 signalé pour consommation excessive d'huile.

Bonjour l'excellence et la compétence technique de ce responsable !!!!

MÉTRO : MARDI 9 NOVEMBRE À 17H40, UNE SUCCESSION D'INCIDENTS A BLOQUÉ LES 38 RAMES EN CIRCULATION.

Une porte qui ne s'ouvre pas... ou qui ne se ferme pas.

Et voilà le métro toulousain qui se bloque.

Il était 17 h 40 mardi quand une rame qui se dirigeait vers Balma s'est bloquée à la station Jean-Jaurès,

«Ce problème de porte a déclenché un dispositif de sécurité et a bloqué la rame et l'ensemble de la ligne».

Les 38 rames de 50 voyageurs chacune alors en circulation dans les deux sens (le maximum possible) se sont retrouvées sans énergie. Seules trois se trouvaient à l'arrêt «normal» dans des stations.

En gros, 2000 personnes ont été livrées à elles mêmes dans le tunnel

du métro.

Un métro tout automatique c'est beau, ça marche bien, ça coûte très cher... mais lorsque survient une panne, le manque de personnel se vérifie douloureusement pour les usagers.

Le choix du « tout automatique » démontre là ses limites en terme de sécurité et d'efficacité.

A chaque fois la direction nous avance les chiffres de fiabilités qui avoisinent les 99%, mais dans les rames bondées, quelques minutes d'attentes, très souvent dans le noir, paraissent rapidement insupportables pour les voyageurs qui sont la plupart du temps sans informations.

Les conséquences sont toujours les mêmes, les usagers débloquent les portes et descendent sur la voie...

Le temps de vérifier si plus personne

ne se trouve dans les tunnels, les batteries des rames s'essouffent avant de tomber en carafe, obligeant l'appel à de véritable dépanneuse !

Dans la mesure où le courant a été coupé, des rames ont dérivé, certaines ont dépassé des repères. Il a fallu ensuite réinitialiser tout le système. Des rames ont été débloquentées manuellement. D'autres remorquées.

Ce travail de titan a mobilisé les équipes techniques jusqu'à plus de minuit. la direction de la Semvat a finalement décidé hier soir vers 21h30 de repousser la réouverture du service mercredi matin à 5 h 30.

Des batteries qui ne tiennent pas, des rames qui bougent toutes seules, décidément le choix du tout automatique, qui coûte une fortune aux contribuables, n'est tout compte fait pas si bon que cela !

**La CGT en toute transparence tient à informer l'ensemble des salariés des courriers envoyés à toutes les organisations syndicales. Elle rappelle également qu'un courrier publié dans le BUS « spécial conditions de travail des roulants » distribué à 900 exemplaires, invitait toutes les organisations à une rencontre pour débattre de ces propositions.
Deux organisations n'ont pas répondu à ces multiples invitations: la CGC et SUD**

Syndicat Cgt des personnels de la Semvat

(Société d'Economie Mixte des Voyageurs de l'Agglomération Toulousaine)
9, rue Michel Labrousse 31081 Toulouse Cedex
Tel 05 62 11 29 78 Fax 05 62 11 29 96 E. mail cgt.semvat@free.fr

Toulouse le 20 / 09 / 2004

Cher Camarade,

Notre organisation vous a fait en début d'année 2004, la proposition de mettre en œuvre un travail en commun autour des problèmes de conditions de travail des conducteurs-receveurs.

La CGT pense que dans l'intérêt des conducteurs, les organisations syndicales doivent débroussailler les choses, pour confronter leur point de vue et pour construire une proposition d'accord d'entreprise qui réponde vraiment aux revendications des salariés.

Des organisations syndicales responsables ne peuvent plus accepter de discuter autour des seules propositions de la direction. Dans l'intérêt des roulants il est indispensable d'inverser les choses. Leurs organisations syndicales doivent être à l'origine du contenu des accords, cela fait trop longtemps que la direction oriente les choses dans son seul intérêt.

La CGT publie demain 21 septembre un document contenant un certain nombre de propositions, ce document n'a pas la prétention de répondre à toutes les questions, mais celui de servir de base de discussion entre nous.

La CGT souhaite que vous acceptiez la mise en débat démocratique pour que nous puissions enfin, avoir ensemble une véritable démarche unitaire dans l'intérêt des salariés

Recevez chers amis, chers Camarades nos sincères salutations syndicales.

Pour le syndicat CGT
Le Secrétaire général
Guy DAYDE

Toulouse le 28/09/04

Aux secrétaires généraux des organisations syndicales CFDT, FO, SUD, CFTC, CGC.

Notre organisation vous a proposé au début de l'année 2004 de mettre en œuvre un travail collectif autour des questions de conditions de travail des conducteurs suite à votre signature de l'accord d'avril 2004.

Le 20 septembre, nous vous avons envoyé un exemplaire du document « Spécial Conditions de Travail des Roulants », rédigé par la CGT, accompagné d'un courrier contenant une invitation de mise en débat des conditions de travail des conducteurs receveurs.

Comme à ce jour nous n'avons reçu de réponse d'aucune organisation syndicale, nous nous permettons d'insister dans l'intérêt des salariés, pour que nous puissions enfin nous parler et faire avancer les revendications dans le sens souhaité par les traminois.

Nous sommes déçu de ne pas avoir reçu de soutien pour l'action du 16 octobre devant le Conseil des Prud'hommes, mais que cela ne nous empêche pas de travailler sur ce projet.

Lors de la dernière réunion des Délégués du Personnel la CGT vous a proposé de construire une action pour que les CDD soient maintenus dans l'entreprise, n'ayant pas eu de réponse durant la réunion nous réitérons la demande.

Si vous le voulez bien nous pourrions nous rencontrer rapidement autour de toutes ces questions.

Dans l'attente d'une réponse recevez chers camarades nos salutations syndicales.

Pour le syndicat CGT
Le secrétaire général
Guy Daydé

Le tramway sur pneu a été longtemps présenté comme LA solution économique et moderne aux besoins de transports lourds.

Ce sujet nous concerne d'autant que l'avenir du transport à Toulouse s'écrit avec le tramway. L'examen des déboires rencontrés par le réseau de Nancy peut nous éclairer.

Un matériel exemplaire ?

Emblématique de ce nouveau type de matériel, le TVR (transports sur voie réservée) du constructeur canadien Bombardier n'était plus un prototype lorsqu'il est entré en exploitation sur le réseau de Nancy en janvier 2001. Ce matériel avait également été testé à la RATP avec lors de l'expérimentation l'identification de nombreux problèmes.

L'exploitation commerciale n'a duré que deux mois en 2001 avant de reprendre en 2002, a été émaillé de nombreux incidents et accidents liés à la conception du véhicule.

Souvenez-vous les informations télévisées indiquant un véhicule qui part en dérive dans les courbes et percute les pylônes et les maisons....

Le choix de la répression...

Quels enseignements furent tirés de l'expérimentation faite à la Ratp ?

Aucunes des demandes de modifications formulées par les conducteurs de Nancy, pourtant à même de résoudre les problèmes, n'ont « été prises en compte et il est probable qu'elle ne le seront pas.

Au contraire face à la dénonciation des problèmes de sécurité, la direction du réseau de Nancy a fait le choix de la répression.

C'est ainsi que le secrétaire du Comité d'entreprise du réseau de Nancy qui avait été à l'origine d'une expertise défavorable au TVR a été licencié.



Licencié malgré le refus des élus du CE, toutes représentations syndicales confondues, par l'Inspecteur du Travail et bien entendu par les salariés de la CGFTE (qui ont menés plusieurs grèves de soutien à 90%) eux-mêmes.

...ou le choix de la sécurité

Il ne s'agit pas ici de se prononcer contre l'innovation technologique mais de considérer que les

solutions éprouvées, autobus ou tramway « fer », sont les mieux à même de répondre aux attentes tant des élus que des populations.

Avant de s'engager dans une impasse ou se sont engagés les élus locaux de Nancy, la CGT-Semvat veut aborder ce débat dans le cadre du choix du matériel des futurs TCSP (Transports en site propre). Des décisions doivent intervenir pour les choix du mode de transports pour la ligne E, les exemples de réussite à Montpellier, Lyon ou St Etienne avec un tramway sur rail sont à méditer.

D'autres exemples comme Curitiba (Brésil), Bogota (Colombie) et Los Angeles (États Unis) **font la démonstration que l'on peut faire du transport en commun en site propre avec des autobus**, et que cela peut même prendre l'aspect d'un véritable « métro de surface ».

Il y a urgence à développer les Transports Urbains dans l'agglomération toulousaine, un vrai courage politique est nécessaire.....

C'est la Totale !

Ce matin, le baril de pétrole s'affiche à 55,67 dollars à la bourse de New York.

Quand vous recevrez ce journal, bien malin qui pourra dire quel nouveau record, il aura atteint.

Bien sûr, on vous expliquera que c'est la faute aux Norvégiens, aux Irakiens, aux Russes, aux Vénézuéliens, au prochain hiver et surtout la faute « à pas de chance » qui a provoqué la colère des pêcheurs, des camionneurs, des agri-

culteurs, des bateliers et contraint le pouvoir à quelques mesures.

Mais qu'en est-il de la colère des Traminots qui doivent prendre leur voiture chaque jour pour se rendre au travail, ou emmener leur enfant à l'école, ou remplir leur citerne de fuel, ou faire leur cuisine au gaz, ou encore faire tourner leur machine à laver ?

Des Traminots qui voient leurs salaires bloqués, alors qu'un kyrielle de sociétés encaisse des surprofits à l'odeur de pétrole. C'est la « TOTAL » !

BULLETIN DE LA CGT

Syndicat CGT- Semvat
9, rue Michel Labrousse
31081 Toulouse Cedex

Permanence Atlanta
Tel 05 62 11 29 78
Fax 05 62 11 29 96
cgt.semvat@free.fr

Permanence Giat : tel / fax 2432
Permanence Métro : tel 3040
Publié sous la responsabilité du
bureau du Syndicat CGT.

Le groupe APRI?

Un groupe avec de multiples activités, allant de l'assurance, la mutuelle assurance, la prévoyance et la gestion financière.

Tout cela bien éloigné de la vraie mutualité !

IRRAPRI. Institution de retraite cadres nationale et interprofessionnelle; **IRCA-MF.** Institution de retraite cadres de la Bourse et des Marchés Financiers; **IPRIS RETRAITE.** Institution nationale et interprofessionnelle; **CRECA-MF.** Institution de retraite pour les commis et agents de la Bourse et des Marchés Financiers.

CREPA-REP. Institution de retraite professionnelle.

APRI PREVOYANCE

IPB MF

IPB-MF est une Institution de Prévoyance interentreprises des Sociétés de la Bourse et des Marchés Financiers.

CREPA

CREPA est l'Institution de Prévoyance du personnel des cabinets d'Avocats et des études d'Avoués près les Cours d'Appel. Elle gère le fonds de retraite des personnels de la profession ainsi que le fonds d'action de formation de la profession.

SMAPRI

Mutuelle d'accueil et de prévoyance interprofessionnelle, SMAPRI est régie par le Code de la Mutualité et adhérente à la Fédération Nationale de la Mutualité Française (FNMF). Le montant de ses encaissements s'élève à 46,84 M€

UNI MUTUALITE

Entrée au Groupe APRI en 1998, UNI MUTUALITE a pour vocations majeures :

- la gestion des mutuelles adhérentes,
- la mise à disposition de savoir-faire techniques
- la diffusion d'une gamme de produits étendue, en matière de prévoyance et de frais de soins de santé
- la réassurance totale ou partielle de mutuelles.

INTEGRALE est une caisse commune d'assurance. Elle met en place des contrats d'épargne-retraite pour les entreprises belges.

FINAPRI EUROPE S.A. Filiale du Groupe APRI depuis 2001. société anonyme est une société de gestion financière.

APRI INSURANCE SA (GHMSI) Société anonyme à conseil d'administration

2.300.000,00 EURO - code: 660E - Assurance dommages

Président: M. NOZACH Jacques, Directeur Général: M. RIVIERE Alain

Administrateur: LA SMAPRI représenté par Mme LACROIX Martine

Je souhaite :

me syndiquer

prendre contact

Bulletin de contact et de syndicalisation

Nom : Prénom.....

Adresse.....

Code postal..... Ville.....

Date d'entrée..... Qualification.....

Bulletin à transmettre à Cgt-Semvat 9, rue Michel Labrousse 31081 Toulouse Cedex
Email cgt.semvat@free.fr - tel 05 62 11 29 78 - fax 05 62 11 29 96



Se syndiquer Cgt c'est vital