



Réalisé grâce aux cotisations des syndiqués Cgt

# Le BUS

## Conditions de travail des conducteurs.

Les discussions se sont poursuivies le 4 novembre...et pour la CGT nous sommes très loin du contenu de l'accord de 2014.

A première vue, hormis les propositions inchangées pour les conducteurs voltigeurs, tout ou **presque tout est synonyme d'économie et d'augmentation de la productivité...**

### Quelques exemples :

- **Les RF imposés** sur le roulement (3 à 4 par an) pour « gérer » l'effectif en hiver, pour ne plus recourir aux CDD l'été...et réduire voire supprimer les « bas de laines ».

- **Temps et durée du travail\***: ça y est...la Direction a entendu les syndicats qui écrivaient et/ou disaient que les conducteurs faisaient moins de 140h sur les 4 semaines !!!

**La CGT comprend mieux aujourd'hui POURQUOI la Direction a tout fait pour que l'accord de 2014 ne soit pas appliqué...**

**Résultat : la moyenne maximale des TM est fixée à 7h15 (sauf le dimanche) contre 7h00 aujourd'hui !!! Merci qui ?**

**Ce qui fait craindre à la CGT, que l'été, en vacances scolaires, les weekends et jours fériés, les conducteurs se tapent des équipes longues aux « taquets », soit 7h40 maximum !**

Pour faire avaler la pilule, la Direction modifie la durée maximale des équipes en semaine hiver à 7h35 contre 7h40 ...avec au minimum 80% d'équipes dont la durée maximale est ≤ à 7h25...et au maximum 20% d'équipes dont la durée maximale est entre 7h25 et 7h35.

- **Coupures le week-end** : pour diminuer les COPM la Direction propose du bricolage appelé « FIJO » ( Eq de file jour : heure de début avant 11h00 et fin après 14h30, avec un battement de 15' mini...non garanti)... comme au tram!

Il s'agirait de remplacer sur le TM, une équipe COPM et une FIAM, par une équipe COAM et une équipe FIJO...du style 9h30-17h00...

- **Roulement hiver et programmation en vacances** pour tous les conducteurs avec la diffusion 2 mois et 1 jour avant de :

- 1 programmation l'été sur 9 semaines sans programmation du travail pour les voltigeurs

- 3 roulements hiver de 11 semaines.

- 1 roulement hiver de 10 semaines (11 les années de 53 semaines).

**Amplitudes**: Roulement annuel avec 100% de repos les dimanches et jours fériés et 75% repos le samedi.

- **Une Option 4 de congés d'été ou un mensonge de plus pour gérer le sous effectif !** 2 semaines l'été et 2 semaines en hiver (ouvertes à la postulation comme option 3) et 2 repos supplémentaires attribués en plus du repos pour congé fractionné.

**Ceux qui se sont battus en 1936 pour gagner les 15 premiers jours de congés payés doivent se torde dans leur tombe !**

\* ne pas confondre durée d'équipe et moyenne du TM ...et les 140h/4 semaines.

**NOUS PARTONS EN VACANCES!**  
**VOUS AUSSI...**

**C** **G** **T** **C** **G** **T**

**Grâce à qui ?**  
Les congés payés  
Remerciez les grévistes  
de 1936 vous savez  
**CEUX QUI VOUS PRENAIENT**  
EN OTAGE

La CGT considère que les propositions sont bien en deçà du contenu de l'accord de 2014 sur les conditions de travail des conducteurs qu'elle avait signé.

**Le futur accord se résume à : Augmentation de la productivité et de la rentabilité....Augmentation de la moyenne des équipes, équipes « aux taquets » en vacances été, hiver et weekends, suppression du bas de laine des RF...et tout cela sur le dos des conducteurs receivers !**



Question : Sud et Fo n'auraient-ils pas reçu les ordres de la Direction pour exercer leur droit d'opposition à l'accord 2014? **En tout cas, la CGT comprend mieux aujourd'hui POURQUOI la Direction a tout fait pour que l'accord de 2014 ne soit pas appliqué...**

# 40 000 euros ?!

Rappel : en novembre 2013, le syndicat Sud avec des agents du service sureté avaient entamé, d'après la Direction « des actions de blocage devant le dépôt de Langlade et sans aucun gréviste »...la Direction avait déposé plainte au Tribunal de Grande Instance (TGI) réclamant notamment le dédommagement pour les courses perdues...

La sanction est tombée : la justice condamne le syndicat Sud à verser 40 000€ à Tisséo pour courses perdues suite à des actions syndicales.

La CGT estime que la Direction de Tisséo tente de criminaliser l'action syndicale et le droit de grève (comme cette année lors du conflit des NAO) et considère que cette sanction est lourde de conséquences pour le syndicalisme à Tisséo et donc pour défendre l'intérêt des salariés.

Le syndicat Sud a fait appel de la décision de justice, et la CGT espère que le bon droit du syndicalisme sera rétabli.

En attendant et fort heureusement lors des NAO 2015 (comme en 2014), la CGT avait proposé à l'intersyndicale de revenir aux anciennes modalités et notamment à des actions de grève à la prise de service et sans blocage.....

En effet, depuis ces derniers temps, les patrons aidés par les gouvernements successifs, ont obtenu toutes les réformes et les lois pour tenter à terme d'interdire, comme au 19ème siècle, tout rassemblement des travailleurs....

**Il ne reste plus que l'intelligence syndicale face à l'instruction patronale !!!**

**Et la CGT n'est pas la dernière en la matière.**

# Mutuelle

**Déjà : augmentation de la mutuelle de 1,9 à 2,3%...ce qui représenterait une augmentation de + 16,5% en 2 ans !!!**

**Vivement que les salaires augmentent de la même façon !!!**

En effet, à force de payer pour en finalité être de moins en moins remboursé, en raison des attaques successives contre la sécurité sociale pour imposer aux salariés à se « réassurer » auprès de quelques mutuelles ou groupes financiers privés, **il va falloir trouver une bonne garantie « obsèques » !**

Comme cela ne suffisait pas, l'accord national interprofessionnel (ANI) signé notamment par la CFDT, la CFTC et la CGC repris par la loi de 2013 et le décret de novembre 2014 vont peser lourd pour les salariés.

Donc, la loi nous impose une mise en conformité de notre contrat...et quelques exemples de « déremboursement » :

- **Optique** : monture 150€ maximum (contre 190,20 aujourd'hui) et une paire chaque 2 ans...(contre 1/an aujourd'hui).

Equipement complet verres + montures : 750€ pour les verres complexes et 850€ pour les verres très complexes.

- **Médecin et Hospitalisation** non adhérent au Contrat accès aux soins (c.a.d non conventionné) - 20% BRSS\* pour un généraliste et un spécialiste et -100% pour une hospitalisation...

**« Mieux vaudra être riche et en bonne santé...que pauvre et malade »...**

\* BRSS : Base de remboursement de la Sécurité Sociale

# LIGNE 50

La CGT est intervenue lors de la mise en place d'une déviation qui va durer 5 mois sur la ligne 50.

La CGT s'est opposée au nouveau TM travaux semaine et samedi qui ne correspond pas à la réalité du terrain :

- des temps parcours inadaptés,
- des équipes tardives (21h53) du jamais vu !!!

Après plusieurs réunions et force de propositions avec le service des méthodes, la CGT a fait modifier toutes les équipes...n'en déplaie au responsa-

ble des méthodes formaté à rechercher la rentabilité et la productivité.

La CGT reste extrêmement vigilante sur le TM vacances travaux pour lequel aucune amélioration n'a été apportée.

La CGT a exigé et obtenu un renfort pendant toutes la durée des fêtes de Noël et les vacances d'hiver de Février.

Dans le même temps la CGT appelle tous les conducteurs titulaires de la ligne 50, et l'ensemble des conducteurs de Tisséo, à respecter les limitations de vitesse et de rendre la monnaie à l'arrêt conformément au PGE...sans oublier le temps nécessaire au terminus pour repartir en sécurité !

## Astreintes...

Petit rappel pour tous ceux qui vivent la contrainte des astreintes et notamment la restitution du repos journalier.

L'astreinte est cadrée par l'accord d'entreprise du **25 janvier 2010** consultable sur intranet dans la rubrique Ressources humaines/dialogue social. En voici un extrait de l'article 4, et l'article 5.

### Article 4 – Indemnisation de l'astreinte :

« b - le temps d'intervention : les interventions ponctuelles effectuées pendant le temps d'astreintes sont constitutives de temps de travail effectif : elles sont rémunérées sur la base du taux normal, voire d'un taux majoré en cas de dépassement de l'horaire hebdomadaire légal ( application du régime des heures supplémentaires) ».

**Article 5 – Temps de repos :** Les interventions réalisées lors d'une astreinte sont considérées

comme étant du travail effectif. Les temps d'astreintes hors intervention sont du temps de repos.

Le repos hebdomadaire peut être réduit à une durée qui ne peut être inférieure à 24 heures consécutives à condition qu'une période au moins équivalente de repos soit accordée au salarié concerné au plus tard avant la fin de la troisième semaine civile suivant la semaine pendant laquelle le repos hebdomadaire a été réduit. Cette période de repos compensateur doit être accolée à un repos quotidien ou hebdomadaire.

La réduction du repos journalier en deça de 10 heures donne lieu à l'attribution au salarié concerné de période au moins équivalente de repos au plus tard avant la fin de la semaine civile suivant la semaine pendant laquelle le repos journalier a été réduit. Cette période de repos compensateur doit être accolée à un repos quotidien ou hebdomadaire.

## Entretien des tenues...

Depuis des mois, la CGT tente en Comité d'Entreprise de faire appliquer la loi pour que la Direction prenne en compte l'entretien des tenues pour tous les personnels de l'exploitation (conducteurs, Maîtrise, techniques bus).

En fait, la CGT demande que TOUS les traminois soient traités de façon **égalitaires...** car aujourd'hui une seule catégorie a obtenu gain de cause après de longs mois de luttes syndicales ( menée par la CGT), ce sont les salariés des services techniques métro (coût total en 2014 d'environ 22 000€.).

Obstinée, la Direction répond qu'elle le fait déjà via les cartes pressing...oubliant de préciser que celle-ci est déduite de la masse habillement et donc que se sont les salariés qui se la payent (exceptée à l'embauche).

Pire, la Direction dans ses dernières conclusions affirme qu'elle prend tout en compte ne comprenant pas en quelque sorte, pourquoi les traminois réclameraient ce qu'ils ont déjà : Incroyable !

Si la direction persistait à nier l'évidence et à imposer un traitement inégalitaire envers les traminois, il y a fort à parier que l'arbitraire soit dans les mains de la justice...

# 83 600 €

Vous ne rêvez pas ! C'est la somme qu'a dilapidée la Direction de Tisséo lors du conflit 2015 sur les NAO :

- **80 000€ en frais d'huissiers**
- **3600€ en frais de justice pour assigner les syndicats au TGI.**

Belle preuve du dialogue social à Tisséo !

**Comme quoi, il restait à Tisséo quelques euros pour augmenter les salaires...ou palier à l'augmentation de la mutuelle...ou prendre en compte l'entretien des tenues...etc...**

## A vos agendas

N'oubliez pas...

Notre collègue victime de l'agression sur la ligne 1 a besoin de nous TOUS.

**Mat : XXXX Conducteur**

**22 heures de garde à vue**

**Motif : avoir « bousculé » deux ados « irrités » après un rappel à la règle.**

**Le 7 janvier 2016 rendez vous pour 14h00 devant le Tribunal de Grande Instance (TGI) place des Salins, pour lui témoigner tout notre soutien.**

La CGT en appelle à l'unité syndicale pour déposer un préavis de grève pour le 7 janvier 2016.

# Compte rendu du Comité d'entreprise du 30 octobre dernier

La CGT a posé plusieurs questions concernant le devenir de l'entreprise et plus particulièrement sur le Contrat de Service Public et sur les restrictions budgétaires.

S'il est acquis que la Régie Epic Tisseo sera en charge jusqu'en 2021 d'exploiter le réseau, il est difficile à ce jour de connaître le contenu du cahier des charges élaboré par le SMTC.

La Direction se contente de réponses dilatoires et très politiques, notamment sur la sous-traitance des lignes dites non « rentables », des quelques 100 conducteurs sur le « carreau », du non remplacement des départs en retraite... de la sous-traitance des activités de peinture pour les LINEO, des réductions d'effectifs déjà constatés chez les conducteurs et les salariés des services techniques, etc...etc.

**Quoi qu'il en soit, cela sera aux salariés de Tisséo à supporter les baisses de dotation de l'Etat, les restrictions des budgets des collectivités, le relèvement des seuils des entreprises pour le Versement transport....et cela sera aux salariés de Tisséo « en tant que citoyen » à payer les impôts pour palier aux désengagements de l'Etat et des collectivités territoriales....**

## **En résumé : "on privatise les bénéfices et on socialise les pertes" !**

Toujours ce vieil adage cher, très cher, aux politiques d'austérité dictées par les gouvernements pour faire encore plus de cadeaux aux patronats et au monde de la finance.

**En attendant, les salariés trinquent !**

### **Social : Les élus CGT au CE vous informe :**

Distribution du colis de Noël pour décembre 2015 :

- Le 15 à Basso Cambo et Mesplé
- Le 16 à Colomiers
- Le 17 à Atlanta
- Le 18 à Langlade
- Le 19 pour les retraités à Langlade.

Les chèques cadeaux pour les enfants seront distribués courant novembre avec les bulletins d'inscriptions pour le cirque de Noël :

1. Le mercredi 16 décembre à 20h00
2. Le jeudi 24 décembre à 14h00
3. Le lundi 28 décembre à 20h00



## **Distribution de points à GOGO :**

### **Bravo Mr Poitrenaud pour votre discours de dupes !**

Alors qu'en début d'année les salariés ont fait grève pour une augmentation générale des salaires, la direction est restée inflexible en martelant que la période était difficile et qu'elle ne pouvait répondre aux revendications...?

Cela ne l'avait pas empêché de distribuer généreusement 150 points (100 et 50) aux 2 cadres du service méthode maintenance bus, d'en distribuer une pincée à la responsable du magasin bus, et maintenant c'est au tour des responsables d'équipe bus de prendre 10 points !

Que ce soit bien clair, la CGT n'a rien contre les salariés qui défendent leur coefficient !!! Bien au contraire, elle est souvent la première à les inciter à revendiquer leur dû.

**Mais, la CGT a du mal à comprendre la Direction qui d'un côté prône l'austérité et qui de l'autre distribue généreusement dans le collège maîtrise et cadre....?**

**La CGT ne tolère pas ce double langage, c'est une supercherie grave de conséquence qui creuse un peu plus le fossé entre les ouvriers / employés et les agents de maîtrise !!!**

Et que comprendre quand le DG annonce que les budgets des deux prochaines années sont à coût constant et que l'argent donné d'un côté devra être récupéré de l'autre...?

En clair c'est sur la productivité des employés / ouvrier que se financeront les augmentations des autres !!!

Ça c'est de la mesure sociale qui va améliorer l'ambiance de l'entreprise !!! **Et la CGT n'a pas besoin d'enquête interne diligentée par un cabinet extérieur pour le comprendre !!!**

**Travaillez, investissez vous, soyez polyvalent et autonome, votre encadrement n'en sera que mieux rémunéré !!!**

**Est-ce là la nouvelle politique d'entreprise ? La CGT le craint fortement !!!**

Le geste salarial en faveur des bas coefficients de l'entreprise promis par la direction lors des NAO devra être plus que conséquent !!!

**Ouvriers, employés...indignez vous !!!**



# AGIRC ARRCO : la CFDT, la CGC et la CFCT trahissent la classe ouvrière !



**La CGT souhaite informer les salariés, et les retraités sur le contenu de cet accord.**

Le 17/02/2015 ont débuté les négociations Agirc et Arrco entre les organisations syndicales et patronales. Personne ne conteste la situation financière de ces régimes qui s'épuisera en 2018 pour l'Agirc et 2027 pour l'Arrco.

**Cependant, la CGT apportait des réponses et proposait une augmentation de la cotisation Agirc ( 7€/mois de plus pour un salaire de 4000€ ce qui apporte 2 milliards, plus une contribution des entreprises ne respectant pas l'égalité salariale femme-homme, soit à peu près 5,7 milliards... dès 2016)...REFUSÉ !!!**

**Le 30 octobre 2015, et ce malgré l'émoi suscité parmi les salariés et les retraités, la CFDT, la CFCT et la CGC, ont signé l'accord avec le patronat confirmant les reculs pour le monde du travail :**

- un report de l'âge de départ en retraite d'un an, ou accepter une baisse des pensions ( -10%...)
- la disparition à partir de 2019 de l'AGFF\* alors qu'elle permet de financer les départs en retraite entre 62 et 67 ans
- la baisse du niveau des pensions pour toutes et tous, notamment pour les 56% de salariés qui ne sont plus en activité au moment où ils font valoir leurs droits à retraite,
- la remise en cause des droits spécifiques pour les cadres, notamment la GMP ( garantie minimale de points) et l'incertitude sur l'avenir de leur statut.

Alors que les derniers chiffres du chômage montrent que l'emploi des seniors ne cessent de se dégrader (+ 8,5 % sur 1 an), que notre économie souffre d'un manque de consommation, les mesures proposées dans cet accord reportent l'âge effectif de départ en retraite et une baisse des pensions par :

- la sous-indexation des pensions sur la base de l'inflation - 1 %,
- le décalage de la revalorisation au 1er novembre
- l'augmentation de la valeur d'achat du point

Cet accord est particulièrement odieux pour les femmes qui liquident leurs droits à retraite 8 mois après les hommes, qui perçoivent des pensions amputées de 40% à l'ARRCO et 60 % à l'AGIRC par rapport aux hommes. Elles seront à nouveau les grandes perdantes de cet accord.

\*L'Association pour la gestion du fonds de financement (AGFF) est l'organisme créé en 1983 afin de prélever les cotisations sociales assises sur les rémunérations des salariés cadres et non cadre

L'ARRCO (Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés) et l'AGIRC (Association générale des institutions de retraite des cadres) sont des organismes qui règlementent et contrôlent le fonctionnement des institutions de retraites complémentaires en France.

Le régime ARRCO est le régime de retraite complémentaire de tous les salariés du secteur privé, quel que soit leur statut (ouvrier, employé, cadre, apprenti...) et leur contrat de travail (CDD, CDI, etc.).

Le régime AGIRC est le régime de retraite complémentaire des salariés cadres, qui complète le régime ARRCO... (une sur-complémentaire puisque les cadres cotisent à l'ARRCO jusqu'au plafond de la sécurité sociale (PSS) et à l'AGIRC sur la partie de leur salaire comprise entre 1 et 8 fois ce plafond.



L'accord prévoit un système de bonus-malus pour tous les salariés du privé, ayant toutes leurs années de cotisation pour faire valoir leurs droits à la retraite dans le régime de base, lesquels auront plusieurs choix au niveau de leur complémentaire.. **Le suicide ou la mort au travail !!!** (voir tableau).

La CGT craint, au regard du pouvoir d'achat, que les futurs « retraitables » n'aient comme choix que celui de travailler plus longtemps. Danger également pour ceux qui sont en maladie et en ALD ainsi que pour les privés d'emplois. Pour tous ceux-là, ce sera une baisse imposée du niveau de leur retraite.

**Nous rappelons que le niveau moyen de retraite, base + complémentaire, est de 1 206€ et que nombre d'entre les retraités sont bien en dessous.**

**De plus les pensions baisseront par le gel de leur revalorisation** à hauteur des prix - 1 % avec une clause « plancher ».

**La baisse du rendement des régimes de retraite** par l'augmentation du prix d'achat du point, en terme technique, est une baisse du rendement des régimes qui touchera tous les retraités futurs. Pour le même salaire, il achètera moins de points donc sa retraite chutera.

La disparition de l'AGIRC en fusionnant l'AGIRC et l'ARRCO a été troquée contre une négociation nationale interprofessionnelle pour définir les grandes lignes de la notion d'encadrement.

Rien ne garantit l'avenir du statut cadre, de la GMP (garantie minimale du point), des 1,5 % de prévoyance et du futur niveau de pensions complémentaires des cadres.

**Le Medef propose de mettre 300 millions de cotisations sur la table à condition qu'ils soient exonérés des cotisations ATMP (accident du travail, maladie professionnelle).**

**Bien entendu le gouvernement Valls a accepté. C'est scandaleux ! Le patronat se paye sur l'argent des victimes des ATMP. La CGT a refusé ce marché de dupe qui va permettre au pouvoir politique de reporter l'âge légal de départ en retraite.**

Ces mesures très douloureuses pour les salariés et les retraités ne suffiront même pas à financer le déficit (6 milliards alors que le besoin est de 8,7 milliards en 2020). **Sans rapport de force d'ici là, la prochaine négociation en 2019 devra donc encore à priori se traduire par de nouvelles amputations de droits pour les salariés.**

**La CGT vous appelle à rester mobiliser sur les retraites, d'abord parce qu'une partie de l'accord ne s'applique qu'en 2019 et ensuite, parce que la question du report de l'âge légal du départ en retraite est dans la ligne de mire du gouvernement.**

#### Premier exemple

le salarié a 62 ans, il a toutes ses années pour prétendre bénéficier d'une retraite à taux plein. Il peut partir en retraite mais, avec cet accord, il se verra amputer sa retraite complémentaire de 10 % pendant trois ans ;

pour l'éviter, Il décide de retarder son départ, dans ce cas :

- il n'a plus d'abattement s'il part à 63 ans,
- il bénéficie d'un bonus de 10 % pendant un an, s'il part à 64 ans,
- il bénéficie d'un bonus de 20 % pendant un an, s'il part à 65 ans,
- il bénéficie d'un bonus de 30 % pendant un an, s'il part à 66 ans.

#### Deuxième exemple

Une femme a son taux plein à 64 ans, ce qui est la moyenne aujourd'hui au regard des carrières des femmes. Elle décide de bénéficier de ses droits à retraite à 64 ans, elle aura une retraite complémentaire amputée de 10 % pendant trois ans ;

si elle décide de reporter son départ, dans ce cas :

- elle n'aura plus d'abattement à 65 ans,
- elle bénéficiera d'un bonus de 10 % pendant un an, si elle part à 66 ans ,
- elle bénéficiera d'un bonus de 20 % pendant un an, si elle part à 67 ans,
- elle bénéficiera d'un bonus de 30 % pendant un an, si elle part à 68 ans.

#### Troisième exemple

Un salarié bénéficie du dispositif carrière longue ou pénibilité qui lui permet de partir à 60 ans :

- il se verra amputer sa retraite complémentaire de 10 % pendant trois ans ;

s'il décide de reculer l'âge de départ, dans ce cas :

- il n'a plus d'abattement s'il part à 61 ans,
- il bénéficie d'un bonus de 10 % pendant un an, s'il part à 62 ans,
- il bénéficie d'un bonus de 20 % pendant un an, s'il part à 63 ans,
- il bénéficie d'un bonus de 30 % pendant un an, s'il part à 64 ans.