



Réalisé grâce aux cotisations des syndiqués Cgt

NAO 2013 suite...

Les NAO ont débuté le 1er février durant lesquelles la direction a présenté son bilan annuel.

A écouter la Direction (Le DG et le DRH) la politique salariale serait bonne à Tisséo ! En tout cas la CGT reconnaît qu'elle est bonne pour les directeurs (voir Page 4) !

Ce qui est certain, et si les salaires sont corrects à Tisséo, c'est bel et bien grâce aux traminsots avec leurs syndicats qui ont toujours su défendre leur salaire et notamment la clause de sauvegarde en avril 2012 après 5 jours de grève... Petite piqûre de rappel, à bon entendeur, salut.

Quoiqu'il en soit les comptes de la Régie Epic Tisséo sont bons voire très bon. (Voir page 4)

Attention traminsots à ne pas confondre et faire l'amalgame des comptes de l'entreprise Tisséo avec ceux du SMTC (L'autorité organisatrice) qui font la une des journaux en ce moment.

La CGT considère que Tisséo Epic va très bien financièrement et que la direction en profite pour augmenter la productivité chez les salariés pour que le « STAFF Direction » touchent leurs primes de fonction aux détriments des conditions de vie et de travail des salariés.

La CGT négociera, du fait du bon résultat financier de Tisséo, de véritables augmentations salariales pour le travail rendu.

Les prochaines réunions se tiendront le 20 février et les 13 et 28 mars prochain.

A l'issue de la première réunion les organisations syndicales Cfdt, Fo, Sud et CGT ont élaboré un cahier revendicatif commun à proposer à la Direction :

- ⇒ Maintien de la clause de sauvegarde avec augmentation de la valeur du point de 2% au 1er janvier 2013
- ⇒ Augmentation de la prime vacances de 10pts soit portée au coeff. 230
- ⇒ Augmentation du complément salarial
- ⇒ DPM multiplié par l'ancienneté
- ⇒ Revalorisation du travail par roulement
- ⇒ Tickets restaurant payés à 60% par la direction (Contre (50/50 actuellement)
- ⇒ Augmentation de la part patronale de la mutuelle des employés et leurs ayants droits
- ⇒ Dans le cadre de la pénibilité un jour de congé annuel tous les 5 ans d'ancienneté
- ⇒ Maintien du coup de chapeau à 59 ans (10pts jusqu'au départ à la retraite)

Sommaire

Page 2 : action du 5 mars contre l'accord sur la Sécurisation de l'emploi

Page 3 : Explication des conséquences de cet accord

Page 4 : résultat sur les comptes de l'entreprise - Ligne 34

Tous dans l'action le 5 mars pour dire NON à l'accord de régression sociale du 11 janvier 2013!

Les confédérations CGT et FO (qui représentent plus de salariés que les trois organisations syndicales signataires) ont refusé de signer cet accord de régression sociale. Elles appellent ensemble, et c'est une première depuis de nombreuses années, à l'action dans toute la France le 5 mars.

OUI les traminots toulousains ont toutes les raisons pour se mobiliser le 5 mars prochain.

OUI les traminots toulousains seront touchés par cet accord scélérat s'il est voté au parlement.

OUI les traminots toulousains ont tout autour d'eux des parents, amis ou connaissance qui n'ont pas la chance de travailler dans une entreprise comme Tisséo où des organisations syndicales avec leurs militants et les salariés luttent depuis des décennies pour gagner des avancées sociales, maintenir et garantir le respect des droits.

Pour toutes ces raisons, la CGT déposera un préavis de grève pour le 5 mars et appelle tous les traminots à participer massivement à des arrêts de travail pour participer à la manifestation (lieu et heure à définir).

La CGT exige que la loi présentée au Conseil des ministres début mars puis débattue au Parlement ne soit pas une simple transposition de l'accord tel qu'il est comme le demande le Medef. Le « nouveau modèle économique et social », que cet accord veut imposer par le règne du « gré à gré » et la destruction des socles de garanties collectives, n'est construit que dans l'intérêt des patrons. C'est le libéralisme et sa loi de la jungle ! Les Français l'ont rejeté en mai dernier...!

La CGT souligne que la démocratie sociale ne saurait consister à écarter l'avis des syndicats majoritaires dans le pays ni d'ignorer la représentativité nationale des organisations syndicales.

Accord sur l'emploi : La grande braderie des droits des salariés !

Le 11 janvier, les négociations nationales dites de « sécurisation de l'emploi » se sont terminées par un projet d'accord d'une extrême gravité pour les droits des salariés. La CGT et FO ont annoncé qu'elles ne le signeront pas.

Par contre, la CFDT, la CGC et la CFTC ont décidé de le parapher. Un projet de loi début mars doit être présenté au Conseil des ministres pour ensuite être soumis au Parlement.

La CGT s'adresse avec solennité à l'ensemble des salariés : cet accord concerne tous les salariés et prétend mettre en place ce dont le MEDEF a toujours rêvé et qu'il n'avait jamais réussi à imposer.

En fait l'accord du 11 janvier disloque les droits individuels et collectifs des salariés, aggrave la flexibilité et le chantage à l'emploi, remet en cause le CDI, instaure la mobilité forcée des salariés et élargit l'impunité du patronat par des accès restreints à la justice pour les salariés...(suite page 3).



**D'ores et déjà préparez vous après une lecture résumant
cet accord synonyme de régression sociale
à remplir vos intentions de grève pour le 5 mars**

UNE REGRESSION SANS PRECEDENT, JUGEZ VOUS-MÊME !

➔ Une attaque en règle contre le CDI

Le MEDEF n'a pas réussi à imposer son « CDI de projet », mais veut expérimenter pour des salariés des petites entreprises (moins de 50 salariés) le contrat « intermittent » (le CDII), c'est à dire un contrat totalement flexibilisé, qui empêche toute vie régulière et toute construction d'avenir.

➔ Un accord de chantage à l'emploi

Ersatz des accords compétitivité/emploi, cher à N.Sarkosy, les accords de maintien de l'emploi pourraient être conclus dans des entreprises rencontrant des difficultés économiques...

Autrement dit, possibilité pour l'employeur d'augmenter la durée du travail et/ou de baisser les salaires sans que le contrat de travail soit modifié et donc l'impossibilité pour le salarié de le refuser...sinon, licenciement !

Les salariés savent par expérience que quand ils acceptent « pendant une période difficile » de réduire leur salaire et leur temps de travail, dès que l'accord est terminé, le patron invente autre chose avec des plans de licenciements à la clé.

Malheureusement les exemples ne manquent pas : pas une heure sans que les salariés d'Arcelor Mittal, de Renault, de PSA, de Sanofi, de Virgin, de Candia, de Doux, de Pétroplus, de Good Year, d'Alcatel Lucent, de la Banque de France, de France Télévision, de Fralib, de Pilpa, et tant d'autres dans de plus petites entreprises ne fassent la une des journaux locaux et des journaux télévisés.

L'accord prévoit que les salariés qui touchent en net à partir de 1300 euros par mois pourront voir leur salaire baissé ou leurs horaires modifiées pendant 2 ans ! C'est toujours le même discours : si ça va mal, c'est de la faute des salariés, qui seraient « trop payés ».

Par contre, rien sur une baisse « temporaire » des éventuels dividendes versés aux actionnaires !

➔ Les salariés contraints à la mobilité ou la flexibilisation forcée.

Alors qu'il y a chaque jour plus de 1500 nouveaux chômeurs, que les ruptures conventionnelles (dont 80% sont imposées aux salariés) et les plans de départs volontaires » explosent, le patronat prétend qu'il serait difficile de licencier ? Que le droit du travail serait trop rigide ? Faudrait-il pour travailler accepter de perdre tous ses droits, que le travail non ou mal déclaré devienne la norme, que les « mini jobs » à l'allemande ou le travail « indépendant » à la roumaine ou à la polonaise fleurissent ?

L'accord organise, la mobilité interne forcée, d'un site à l'autre, sans aucune limite garantie nationalement, pour le temps et la distance supplémentaire de trajet. Et celui qui refusera sera licencié pour « motif personnel » !

➔ Un accord de sécurisation de la délinquance patronale.

Les salariés, quelle que soit la taille de leur entreprise, quel que soit leur type de contrat et même s'ils sont mal déclarés, ont aujourd'hui un droit commun : **pouvoir aller aux prud'hommes et espérer récupérer les sommes qui leur sont dues.**

L'accord met en place un maximum récupérable selon l'ancienneté (indemnité forfaitaire) et empêche de remonter au début du préjudice. La réparation pour des faits remontant à plus de 3 ans ne sera plus possible!

Au delà des heures ou des salaires non payés, les victimes de harcèlement, de discriminations et celles de l'amiante apprécieront !

En instaurant des peines « plafond », l'accord fait des employeurs la seule catégorie qui échappe en France à la sanction proportionnelle au délit.

➔ Un accord pour faciliter les licenciements

Sa solution est radicale : décider de la procédure de licenciement et du contenu du plan social par simple accord d'entreprise et non plus par le code du travail, voire, si les délégués sont récalcitrants, par un simple document de l'employeur homologué par la direction du travail. Il suffira à l'employeur de consulter le CE et d'attendre 3 semaines la réponse de l'administration. Sans réponse, le texte est homologué et le patron peut licencier...

La REGIE se porte à merveille !!!

En 2012 en comité d'Entreprise et conformément à la législation, les syndicats CGT et Sud ont voté le recours à une expertise sur les comptes de l'entreprise.

Grâce à cela, le cabinet d'expert a présenté son analyse le 04 février dernier et tout ce que l'on peut dire, et c'est tant mieux, **la REGIE Tisséo EPIC se porte à merveille ! Tous les comptes sont au vert !!**

La direction ne peut plus mentir aux organisations syndicales encore moins aux experts car lors du CE extraordinaire la direction s'est retrouvée bien souvent en difficulté devant certains points.

Question activité, développement, recette, performances économiques, situation financière...tout va bien y compris pour le SMTC puisque le coût net de Tisséo a été inférieur au prévision budgétaire.

Donc de l'argent il y en a, y compris pour obtenir des augmentations de salaire satisfaisantes.

Pour cela il suffit d'avoir la volonté d'une bonne politique salariale garante de la paix sociale et cela ne serait que justice rendue à toutes et tous les traminois investis pour un véritable service public de qualité.

De même, le Directeur Général a dû reconnaître que la productivité et la rentabilité sont optimisées et donc impactent les conditions de travail des conducteurs notamment...mais aussi l'absentéisme.

Démonstration? sur 2011 5% d'augmentation de la vitesse commerciale avec une indisponibilité de bus de 19,9%.

Ligne 34 suite et fin (pour l'instant)

Les titulaires de la ligne 34 ont obtenu la modification du projet TM après 4 jours d'action de grève avec débrayage d'une heure.

À savoir, suppression d'une coupée après midi et aménagement de la seconde afin que celle-ci commence plus tard.

L'ensemble des titulaires ont validé ce nouveau projet TM...présenté par leur RSB.

Comme nous l'avons écrit précédemment l'intersyndicale Cgt-Cfdt avait fait des propositions à la direction pour éviter le conflit et à ce jour nous déplorons une fois de plus la manque de dialogue social à Tisséo car aucune réponse officielle ne nous est parvenue.

La direction reproche aux conducteurs l'absentéisme, qui représente la 1ère cause des courses perdues, et notamment sur certains week-ends par leurs comportements individuels...

Elle considère que les conditions de travail ne sont pas à l'origine de l'absentéisme des conducteurs insinuant que cela proviendrait de l'utilisation individuelle de certains préavis de grève ???

Il est à noter que la direction anticipe et budgétise les courses perdues annuellement de 120K€. (une course perdue est pénalisée de 10€)

Question finance, Tisséo a économisé 90k€ sur l'ensemble des frais du personnel et ne vous inquiétez pas, la trésorerie s'élève à 43,2 M€ pour subvenir en cas de force majeure. Tout va bien !

Pour infos, la rémunération moyenne annuelle (salaire + prime diverses...sans compter la voiture de fonction) de nos « chers » directeurs (DG, DRH, Directeur exploitation, Métro...13 au total) s'élève à 99569 € et à 70762€ pour les 20 Responsables Chef de service !

C'est vrai que pour eux il est difficilement compréhensible que certains ouvriers/employés rencontrent des difficultés à boucler leur fin de mois, surtout au coefficient 170 !

Chaque traminois est à même d'analyser et de juger !

Pour la CGT les NAO 2013 devraient être à la hauteur des résultats de l'entreprise mais une chose est sûre, la Direction ne pourra pas prétexter que « ça va mal à Tisséo ».

Messieurs les directeurs il n'est pas normal que ce soit les Rsb qui donnent les réponses aux titulaires sans que vous preniez la peine de recevoir les syndicats pour leur présenter le nouveau projet .

A moins que ce soit le RSB et non les syndicats CGT/Cfdt qui ait déposé le préavis de grève!?

Ne l'oubliez pas il y a toujours un préavis de grève qui court concernant la ligne 34...

La Cgt félicite les conducteurs qui ont démontré par leur mobilisation que d'autres solutions existaient...

La CGT leur demande de rester vigilant pour les futurs projet TM qui leurs seront proposés.