



# La maladie en ligne de mire !

La montée du « mal vivre au travail » est une réalité qui correspond à une transformation profonde de l'environnement social et technologique du travail : évolution de l'organisation du travail, développement des nouvelles pratiques managériales basées sur le stress, individualisation des situations de travail et intensifications des rythmes...

A Tisséo nous n'échappons pas malheureusement à ce constat et chacun (e) peut s'y identifier.

La Direction, quant à elle, décide de s'attaquer maintenant aux conséquences de **ses politiques dévastatrices**.

Donc, face à l'absentéisme en forte hausse, la direction a annoncé en Comité d'Entreprise du 25 mars dernier qu'elle mettrait en place un plan d'action...sans en dévoiler le contenu !?

La CGT a vivement protesté en instance contre tout plan d'action qui privilégierait des mesures répressives plutôt que des mesures préventives.

La CGT a rappelé que les causes sont les mauvaises conditions de travail, la non prise en compte de la pénibilité, la recherche effrénée de la productivité, les politiques managériales...

Les conséquences de ces politiques dévastatrices, dont la responsabilité incombent à l'entreprise, sont les arrêts de travail.

**Il est urgent de s'attaquer aux causes et notamment de négocier des accords d'entreprise dans l'intérêt des travailleurs et pas dans celui du patron.**

**De même il est urgent de revoir les politiques managériales pour que cessent la**

**répression, la menace et la peur qui génèrent les risques psychosociaux.**

La direction soupçonne les traminots d'être des malhonnêtes, pire, elle s'attaque à la déontologie des médecins qui prescriraient des arrêts de travail « imaginaires »?!

Soyons sérieux, Messieurs les directeurs, et assumez vos actes tant que vous le pouvez car les salariés ne sont que des femmes et des hommes qui tôt ou tard vous renverrons l'ascenseur !

Il est grand temps pour les conducteurs de revoir les accords de janvier 2000 ( signé par FO) et d'avril 2003 (signé par SUD, FO, CFDT, CFTC) qui génèrent mécontentements et qui sont responsables des mauvaises conditions de travail des conducteurs.

De même il est capital dans les futures négociations sur les conditions de travail prévues en 2011 ( Tram, services scolaires, AML/AMA...) de placer l'humain au cœur des préoccupations en cessant la recherche effrénée à la productivité et la rentabilité.

Dans les services techniques il est grand temps de redimensionner les effectifs par rapport aux charges de travail et que cesse le management par la pression, la menace et la peur.

Dans les services administratifs, il est capital là aussi de redimensionner les effectifs par rapports aux charges de travail et de préserver la santé et la sécurité des salariés face aux exigences patronales.

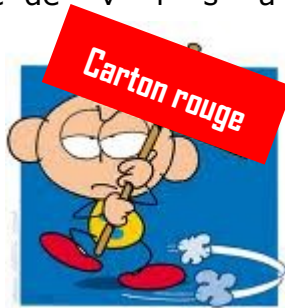
**Ce n'est que par l'amélioration des conditions de travail et des politiques managériales que l'entreprise retrouvera sa sérénité.**

# Attention à la chasse aux sorcières...

Depuis peu, une politique répressive s'installe contre les conducteurs pour que les PGE soient respectées...à la lettre !

Après Langlade, c'est à Atlanta que la chasse aux kits oreillettes est engagée. Dès qu'un conducteur est vu avec ce kit, il est dénoncé puis condamné sans que le « collaborateur » de la direction ne constate de visu « l'infraction ».

C'est-à-dire que le « collaborateur » n'est pas présent dans le bus et ne peut constater que le conducteur est en train d'utiliser le kit oreillette.



Quoi qu'il en soit ce style d'appareil est toléré par les forces de l'ordre et Tisséo ne peut être au dessus des lois.

Dernièrement sur le site de Jeanne d'Arc un conducteur s'est fait reprocher d'avoir le kit dans son oreille.

**Un RSB lui a lancé au visage que s'il n'était pas capable de respecter les PGE on ne le retenait pas à Tisséo.**

Ce genre de management est digne de son auteur, certes, mais par sa faute le discrédit est jeté sur toutes les maîtrises.

Ce comportement est totalement inadmissible et ne peut générer que grogne et mécontentement. Ce n'est pas avec de telles pratiques managériales que le climat va s'améliorer et que la santé et la sécurité des tramainots seront assurées!

Il est grand temps que la direction comprenne que les tramainots ne sont pas des gens qui marchent uniquement à la baguette!

Le management par la pression la peur ou la menace trouve vite ses limites, alors que le management, basé sur la formation, la communication et le dialogue, a déjà fait ses preuves.

En cas de problèmes n'hésitez pas à contacter un élu ou un militant CGT pour vous défendre.

## Contrôles administratifs

**La CGT a demandé en Comité d'Entreprise l'application de l'article 39 de la Convention Collective Nationale des Transports urbains\* (CCN).**

En effet la direction ne respectait pas la CCN en ne réunissant pas la commission paritaire composée du Directeur et d'un représentant par organisations syndicales représentatives.

Cette commission a la charge d'examiner les cas où les salariés en arrêt de travail pour maladie sont contrôlés à leur domicile et déclarés absents par l'organisme agréé, ce qui engendrait la cessation du paiement du salaire par l'entreprise.

Aujourd'hui par cette application tout salarié pourra justifier de son absence auprès de la commission paritaire en se faisant défendre par un représentant syndical.

En résumé, avant la demande de la CGT, la direction sanctionnait le tramainot en arrêtant le paiement du salaire.

**Aujourd'hui, grâce à l'intervention des élus CGT, les tramainots pourront se défendre pour être rétabli dans leurs droits. (N'hésitez pas le cas échéant à contacter un militant CGT).**

### \*Article 39 :

*« Les absences pour maladie peuvent donner lieu à des vérifications par les organismes de contrôle déjà existants dans l'entreprise, ou pouvant être créés par accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise et approuvé par le comité d'entreprise.*

*L'entreprise peut procéder à des contrôles administratifs quant à l'observation des prescriptions et des autorisations de sortie.*

**Lorsqu'un de ces contrôles fait apparaître que les prescriptions ou le régime des autorisations de sortie ne sont pas respectés, l'indemnisation peut être partiellement ou totalement supprimée par décision du directeur du réseau après avis d'une commission paritaire. »**

## **Déclaration commune CGT CFDT - FSU - SOLIDAIRES - UNSA.**

**La préférence nationale n'est pas compatible avec le syndicalisme !**

**La situation sociale est grave : 5 millions de demandeurs d'emploi, 8 millions de Français vivant sous le seuil de pauvreté, accroissement de la précarité, conditions de travail dégradées...**

**L'accroissement des inégalités et des injustices mine la cohésion sociale.**

**L'absence de perspectives, un dialogue social insuffisant, provoquent interrogations et désarroi face à l'avenir.**

Dans ce contexte, les organisations syndicales, ne peuvent rester indifférentes à l'utilisation de la situation sociale pour promouvoir certaines thèses dans le débat public comme le fait le Front national.

La thèse de la préférence nationale est antinomique avec les valeurs fondamentales du syndicalisme. L'exclusion, le rejet de l'autre, le repli de la France sur elle-même et la fermeture des frontières, la désignation de boucs émissaires, la dénonciation de l'immigration comme responsable de tous les maux sont des attitudes qui, l'histoire en témoigne, ne peuvent conduire qu'au pire.

Les organisations syndicales agissent quotidiennement pour rechercher et exiger des réponses face à cette situation sociale ; en matière d'emploi, de pouvoir d'achat, d'égalité des droits... Leur action est portée par les valeurs qui sont celles du syndicalisme au cœur desquelles figurent la solidarité entre tous les salariés et la lutte contre toutes les formes de discrimination.

Les organisations syndicales CFDT - CGT - FSU - SOLIDAIRES - UNSA sont déterminées à empêcher l'instrumentalisation du syndicalisme par le Front national qui n'est pas un parti comme les autres et dont les orientations sont à l'opposé des valeurs qu'elles portent.

## **Ligne Garonne et lignes restructurées**

La prolongation du Tram n'est pas sans conséquences pour les conducteurs des lignes impactées durant les travaux.

Les itinéraires des lignes sont changés, les TM sont impactés et le nombre de titulaires modifiés

Deux conducteurs en moins sur le 2 et 52, 1 en moins sur le RNL, 3 en moins sur le 29.

Par contre 4 de plus sur le 12 et 1 sur le 34.

Cependant la direction profite des restructurations pour casser les conditions de travail et dégrader l'habillage des TM.

EX : sur la ligne 29 les équipes à coupure fleurissent sans parler des TM scolaires qui récupèrent toute la « m...e » !

**Malheureusement pour les conducteurs, la direction ne fait qu'appliquer les accords d'entreprise concernant**

**l'habillage et les natures d'équipes, plus les temps de conduite et les temps annexes... (accord de janvier 2000 et d'avril 2003) et les relevés billettiques pour établir les temps parcours.**

Rajouter à cela un soupçon de productivité et de rentabilité, vous obtenez ce que l'on fait de mieux à Tisséo: **la dégradation des conditions de vie et de travail des conducteurs.**

Après la direction traitera de fainéants ou de tire au cul les conducteurs à bout de nerfs ou en grève....

**Il est grand temps que ces accords soient dénoncés par les signataires ( SUD, Cfdt, FO et Cftc) pour entamer de nouvelles négociations et construire le rapport de force nécessaire pour gagner sur ces revendications.**

# Déclaration commune CGT, CFDT, FSU, Unsa, Solidaires

## Le 28 avril pour l'amélioration des conditions de travail et la reconnaissance de la pénibilité

La CGT déposera un préavis de grève pour cette journée de lutte et de manifestation. D'ores et déjà tous les tramainots doivent se mobiliser pour que la direction entende leurs revendications : l'amélioration des conditions de travail et la reconnaissance de la pénibilité.

Les aspirations à une juste réparation des conséquences de la pénibilité du travail sur l'espérance de vie font partie des raisons profondes des mobilisations des salariés tant dans le privé que dans le public. De façon plus large, toute souffrance au travail doit être combattue et le travail doit être réhabilité.

L'influence de la pénibilité du travail sur l'espérance de vie a été reconnue par la loi réformant les retraites de 2003 en prévoyant dans son article 12 une négociation au niveau interprofessionnel. Toutes les organisations syndicales ont porté un dispositif permettant à la fois de prévenir les mauvaises conditions de travail et de compenser les effets liés à l'exposition aux pénibilités entre autre, par un départ anticipé.

Les négociations engagées de 2005 à 2008 n'ont pas abouti. Pourtant les travaux menés tant par les experts, les chercheurs et les négociateurs ont apporté de nombreux éléments permettant de penser qu'il est possible de définir, de prévenir et de réparer les pénibilités subies.

La réforme des retraites du 9 novembre 2010 ne répond pas à l'un des objectifs fixé par les organisations syndicales : permettre à des salariés usés prématurément à cause de leurs mauvaises conditions de travail et ayant une espérance de vie réduite, de vivre une retraite en bonne santé d'une durée équivalente à d'autres salariés non exposés.

Les projets de décrets sur la pénibilité viennent d'être rejetés par les organisations syndicales dans les différentes instances de concertation.

- Ce dispositif, basé sur une approche médicale, ne répond pas aux exigences des salariés ayant été exposés aux facteurs de pénibilité de partir plus tôt à la retraite.

• Ce dispositif n'est pas équitable et s'apparente à un véritable parcours du combattant pour faire reconnaître son IPP<sup>1</sup> au titre de la pénibilité.

• La durée minimale d'exposition de dix-sept ans est exorbitante et le cumul des expositions n'est pas pris en compte.

• L'absence de représentants des salariés au sein de la commission pluridisciplinaire laisse place à l'arbitraire.

Les négociations de branches ou d'entreprises qui vont s'ouvrir doivent prendre en compte les organisations du travail, les modes de management, la place des salariés dans les modes de production et les inégalités femmes/hommes.

Elles doivent permettre d'allier prévention, aménagement des carrières professionnelles et réparation avec une juste compensation des conséquences de la pénibilité sur l'espérance de vie.

Dans la fonction publique, « le service actif » ne répond qu'imparfaitement et partiellement à la prise en compte de la pénibilité. Des discussions doivent s'engager.

**Avec ces objectifs les organisations syndicales CFDT, CGT, FSU, Unsa, Solidaires appellent les salariés du privé comme du public à faire du 28 avril, journée mondiale de l'OIT<sup>2</sup> pour la sécurité et la santé au travail commémorant les victimes des accidents du travail et des maladies professionnelles, une grande journée de mobilisation pour la prévention et l'amélioration des conditions de travail, la reconnaissance et la réparation de la pénibilité.**

<sup>1</sup> IPP – Incapacité permanente partielle

<sup>2</sup> OIT : Organisation Internationale du Travail