



# vous informe

Jeudi 31 janvier

## CONTRAT DE TRAVAIL :

# après la négociation place au débat et à la mobilisation.

Commencée en septembre 2007, la négociation dite «de modernisation du marché du travail» vient de se conclure sur un accord signé par 4 syndicats, sauf la Cgt. Le gouvernement a annoncé qu'il serait repris dans une loi avant l'été.

La Cgt a, tout au long de la négociation, travaillé avec les autres organisations syndicales pour faire des propositions et contre propositions. Ces convergences intersyndicales maintenues jusqu'au bout de la négociation ont fait reculer le patronat sur ses prétentions les plus extrêmes, mais l'accord final entérine plusieurs de ses objectifs de flexibilité et de précarité.

La Cgt porte à la connaissance des salariés  
les points principaux de l'accord

### Des mesures de flexibilité applicables immédiatement

#### ➔ UN COMMUN ACCORD TRES UNILATERAL

Une « rupture conventionnelle » du contrat de travail est créée. C'est le nouveau nom de la « séparation à l'amiable » chère à Laurence Parisot. Elle est censée résulter « d'un commun accord ». En fait, l'employeur garde l'initiative, comme dans le licenciement classique, mais avec la convention il pourra rompre le contrat de travail, sans raison valable, à moindre coût et en toute impunité (le recours au juge devenant quasiment impossible).

Par contre rien n'est prévu (malgré les propositions de la Cgt) pour que les salariés disposent d'un droit à rompre le contrat de travail (démission) tout en bénéficiant de l'indemnisation chômage.

#### ➔ UN NOUVEAU CONTRAT TRES PRECAIRE

Un CDD « à terme incertain » entre 18 mois et 36 mois est créé, à titre expérimental, pour les ingénieurs et cadres. Il est conclu « pour un objet défini » (contrat de mission).

Si la mission est réussie l'entreprise prospère mais le salarié est mis à la porte.

Il pourra être rompu dès la réalisation du projet et pourra l'être également à la date anniversaire pour une cause réelle et sérieuse et pas seulement pour une faute grave.

Il pourra être utilisé pour pourvoir à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

#### ➔ ALLONGEMENT DE LA PERIODE D'ESSAI

L'accord crée une période d'essai interprofessionnelle.

Elle sera :

- ◆ de 1 à 2 mois pour les ouvriers et employés
- ◆ de 2 à 3 mois pour les techniciens et maîtrises
- ◆ de 3 à 4 mois pour les cadres.

Elle pourra être doublée par accord de branche. Elle conduira dans la plupart des cas à l'allongement des périodes d'essai actuellement pratiquées qui vont d'une semaine à 3 mois.

Pour la Cgt, les périodes d'essai doivent continuer à relever des branches professionnelles. La finalité de la période d'essai ne justifie pas un allongement systématique.

#### ➔ DES MESURES DE FLEXIBILITE A CARACTERE IMPERATIF

Le reçu pour solde de tout compte aura un effet libérateur pour l'employeur au bout de 6 mois. Le salarié ne pourra plus, passé ce délai, réclamer les sommes qui lui sont dues (salaires, primes, heures supplémentaires). Ce délai est aujourd'hui de 5 ans.

L'accord demande que la loi fixe un plancher et un plafond au montant des indemnités en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'accord rend l'accès des salariés à la justice prud'homale plus complexe, plus long et plus coûteux.

## Des dispositions favorables mais limitées ou renvoyées à plus tard

➔ Une indemnité unique de licenciement est créée quel que soit le type de licenciement à partir d'un an d'ancienneté (contre deux aujourd'hui). Elle est de 1/5 de mois par année de présence.

➔ Un système de « portabilité » partielle des droit est créé : la protection sociale complémentaire sera prolongée pendant un minimum de 3 mois et jusqu'à un tiers des droits à indemnisation chômage à condition que les cotisations continuent à être payées par le demandeur d'emploi et l'ancien employeur.

Le demandeur d'emploi pourra utiliser la totalité du solde de son DIF (maximum 120 heures) à condition d'avoir travaillé 6 ans dans la même entreprise sans jamais utiliser son droit pendant sa période de

chômage ou dans son nouvel emploi (sous réserve de l'accord de son employeur)

➔ Une prime sera créée, sous forme d'avance sur l'indemnisation, pour les demandeurs d'emploi de moins de 25 ans (elle ne concerne pas les primo demandeurs) Elle ne sera versée qu'une fois. Le montant et les modalités dépendront de la négociation future sur l'Assurance chômage.

➔ La durée de stage de fin d'études sera prise en compte dans le calcul de la période d'essai si embauche et stage se font dans la même entreprise.

### Un accord qualifié

« d'historique » par le Medef

⇒ Il répond aux exigences patronales d'obtenir des licenciements plus rapides et sans recours possible pour les salariés.

⇒ Il ne réduit pas la précarité, au contraire. Il créé même un nouveau contrat précaire

### Un accord salué par le gouvernement

⇒ Le 1<sup>er</sup> ministre se félicite d'un accord qui « aurait été impensable, il y a encore quelques années ».

⇒ Le Président de la République a tout lieu d'être satisfait : il a multiplié les pressions tout au long de la négociation. La signature de l'accord risque de l'encourager à renouveler ce scénario sur d'autres sujets.

## Pour la Cgt une occasion manquée de répondre aux vrais problèmes

⇒ Pour faire reculer la précarité et le fort chômage des jeunes et des seniors

⇒ Pour créer des droits nouveaux transférables au fur et à mesure des changement de situation permettant de vrais déroulements de carrières.

⇒ Pour investir fortement dans la formation et l'indemnisation des demandeurs d'emplois, afin d'offrir de réelles possibilités de rebondir rapidement après une perte d'emploi.

⇒ Pour créer une vraie sécurité sociale professionnelle appuyées sur un Service Public de l'emploi rénové et des financements mutualisés.

Les propositions de la Cgt sur ces points ne sont pas reprises dans l'accord. Elles n'en restent pas moins le socle à partir duquel la Cgt engage le débat avec les salariés et les autres organisations syndicales afin de créer les conditions d'un changement durable dans la vie de millions de salariés, de précaires et de chômeurs.

Leur aboutissement dépendra de la mobilisation sociale dans les semaines à venir

Pour consulter le dossier complet : site Internet de la Cgt : [www.cgt.fr](http://www.cgt.fr)

## Dialogue social et continuité du service public...service minimum...

Les syndicats CFDT, CFTC, CGC et Unsa ont signé nationalement avec l'UTP (Syndicat des patrons des transports urbains) l'accord de branche sur le service minimum.

Cet accord reprend à la lettre la loi sur le « Dialogue social et la continuité du service public » dictée par le président Sarkozy et votée le 21 août 2007 en pleine période de congés d'été.

Certaines organisations syndicales semblent laisser leur fédération signer des accords qui limitent le droit de grève, voire l'interdit, et cela en échange de droits syndicaux... Cruelle conception du syndicalisme !

D'autres organisations non représentatives nationalement, se contentent de déclarations bruyantes sur la forme, faisant la démonstration de leur méconnaissance des textes et de la loi.

Fort heureusement, ces organisations rejoignent les positions de la CGT lors de ses interventions et de ses déclarations.

Le 28 janvier, la direction de Tisséo présentait aux organisations syndicales « son projet » sur le service minimum qui reprend in extenso l'accord de branche.

La CGT dans ces dernières publications a détaillé les modalités applicables dès le 1<sup>er</sup> janvier 2008.

Hormis la durée de préavis qui passe à minimum à 13 jours, les salariés devront déclarer leur intention de faire grève auprès de personnes habilitées.

Lors de cette réunion la CGT a soulevé de multiples interrogations compte tenu de la complexité des déclarations pour que des discussions approfondies élucides les problèmes.

**En deux mots la direction interprète la loi comme bon lui semble et de la même façon s'autorise le droit d'y déroger.**

La CGT forte de ses instances nationales et de ses représentants à Tisséo a pu en connaissance de la loi, interpellé la direction et imposer d'autres choix.

Excepté la CGT, Il semblerait que les autres organisations n'aient pas eu la même rigueur syndicale quant à une lecture approfondie de cette loi et de son application à Tisséo.

Sous le fallacieux prétexte d'informer les usagers sur les perturbations, la direction exige que le salarié notifie sur un formulaire les jours et les heures de grève !!!

**La CGT s'est insurgée contre cette mesure inscrite dans le formulaire d'intention de grève car contraire à l'article 18-2 de la loi qui ne mentionne pas les jours et les modalités de grève**

L'article 18-2 mentionne que le salarié précise « ...ses noms et prénoms, fonctions, la date et l'heure de sa déclaration d'intention de faire grève ainsi que le préavis de grève dont il est question. Ce formulaire est remis aux personnes habilitées ».

De même, après un Repos ou un week-end de 3 jours comment et à qui se déclarer : formulaire, numéro vert, campus... ? Autant de questions auxquelles la direction n'a su répondre.

La CGT rappelle que le droit de grève est un droit constitutionnel qu'il appartient aux salariés et pas aux directions d'entreprises.

Depuis quand également la direction se soucie-t-elle des usagers quant aux informations à leurs divulguer lors de perturbations ?

La volonté non affichée pour l'approvisionnement des magasins et le nombre important de bus immobilisés, les luttes incessantes pour demander des moyens supplémentaires sur les lignes pour enlever toute la charge, ou la création des équipes coupées 1 et 2 pour optimiser la productivité et la rentabilité **témoignent du contraire.**

Le souci n'est pas celui des usagers et encore moins celui des Traminots mais bel et bien de la recherche perpétuelle de la meilleure image que souhaitent donner les directeurs de Tru au SMTC.

La direction a convenu de prochaines réunions sur ce sujet épineux début mars...

## Station Métro UPS et Ramonville

Une énième tentative de vol de caisse est avortée grâce au courage et à l'intervention d'un conducteur de la ligne 62.

Il semble qu'une recrudescence d'incivilité se fasse ressentir sur les kiosques d'UPS et de Ramonville.

La direction se contente simplement d'informer la boîte vocale du CHSCT sans faire trop de vague et en informant le plus tard possible.

La direction laisse et expose délibérément les conducteurs qui restent seuls face à tous les risques d'incivilités journaliers.

La CGT, alertée par les salariés, mènera une enquête avec un élu CGT au CHSCT et un élu en DP.

Cette enquête sur UPS, Ramonville et Castanet à partir des éléments communiqués par les salariés, doit permettre d'imposer les mesures indispensables pour assurer la sécurité des salariés et des usagers.

La CGT félicite les salariés qui, par des arrêts de travail le mardi 29 janvier, ont exprimé solidairement leur ras le bol et leur soutien à leur camarade.

## SALAIRE : Négociation Annuelle Obligatoire 2008

La première réunion se tiendra le lundi 4 février à 14h30 suivi de la clôture le 11 février.

La direction tente déjà de nous présenter un budget déficitaire du SMTC pour expliquer de futures décisions drastiques.

La Cgt a déjà rétorqué à la direction que les Traminots sont employés de TRU et pas du SMTC et que les décisions et choix politiques ne sont pas de la responsabilité des Traminots.

**Quoi qu'il en soit ce sont les salariés avec les organisations syndicales dans l'unité qui pourront revendiquer des salaires à la hauteur de leurs exigences.**

Rappel du cahier revendicatif commun :

- 1% sur le point 100 au 01/01/2008 pour répondre à l'inflation de 2007.
- Fixer l'augmentation du point 100 sur les prévisions de l'inflation annoncées officiellement pour 2008
- Prime de vacances portée au coefficient 210
- Prime samedi et dimanche indexées sur la valeur du point
- Équité sur le coup de chapeau pour les départs en retraite de tous les salariés
- Ouverture de négociation sur la mise en place de chèque carburant

## Election pour le Conseil de discipline

Les élections pour le Conseil de Discipline se dérouleront le jeudi 14 février.

La CGT publiera prochainement les listes de ses candidats.

En attendant la CGT appelle dès aujourd'hui tous les salariés absents ou en repos ce jour là, à retirer auprès de la DRH et des permanences

DRH métro et Atlanta les bulletins de vote par correspondance.

Ces bulletins sont à retirer au moins 8 jours avant la date prévue pour les élections et à retourner dans les meilleurs délais pour que les enveloppes parviennent au plus tard le 14/02 pour être comptabilisées.