



8 mars 2018

# Point de situation sur les blocages au traitement des revendications du personnel des TPG

## Réponse à l'info DG

Les revendications présentées lors de la consultation des syndicats du Front syndical (SEV, transfair, ASIP) ont été discutées sous des formes diverses avec l'entreprise. La détérioration des conditions de travail (horaires et intensité particulièrement) et le déni de la direction, a amené les syndicats, sous la pression de leurs membres, à déposer le préavis d'un jour de grève.

Les avancées mises en avant par la direction au travers d'une information à l'ensemble du personnel sont réelles, mais elles sont largement insuffisantes pour calmer la colère et apaiser la souffrance au travail de l'ensemble de nos collègues.

### Engagement de personnel

Nous saluons, dans la communication de la direction des TPG, son souci du bien-être de ses collaborateurs. Nous pouvons également, comme nous l'avons fait début 2017, nous féliciter de l'engagement de conducteurs cependant nous réaffirmons que ces engagements ne sont largement pas suffisants. (nous y reviendrons)

En ce qui concerne la santé des collaborateurs, le fait de prendre pour exemple modèle le partenariat avec l'AI nous pose deux problèmes : premièrement, une fois accordé le remboursement des 6 mois de stage de réinsertion par l'AI, que font les TPG pour garder leurs collaborateurs ? Les récents exemples ne nous rassurent pas. Deuxièmement lorsque l'AI rentre dans le « bal », cela signifie que le mal est fait et que le problème en amont n'est pas pris en considération. S'il faut réparer la souffrance, il faut avant tout la prévenir. C'est là que la question, centrale, de l'embauche doit être posée (même si nous ne restons pas insensibles aux corbeilles de fruits de saison distribués hebdomadairement dans les couloirs de l'entreprise).

Il faut également que cesse le management au « bâton » et redonne son vrai sens au mot « bien-

veillance ». N'oublions pas que bien des maladies ont leurs racines dans le travail et les conditions dans lesquelles on l'exerce, tout particulièrement dans un cadre où l'on prône de « faire plus avec moins ».

### Temps de battement

MOYENNE. Dans ce mot tout est dit. Il suffit juste de mettre les bons ingrédients pour que cela apparaisse comme une belle avancée. On se demande d'ailleurs pourquoi une moyenne de 5'46 et pourquoi pas 7' ou 10' tant qu'à faire ! En réalité cela reste fabriqué de toute pièce en regard de la pénibilité nos collègues conducteurs subissent quotidiennement.

Concernant le temps de battement dynamique là aussi nos collègues conducteurs apprécieront les avantages de ce temps de battement DYNAMITE !

### En Chardon

Effectivement des réunions ont lieu au service technique sur le thème du nouveau dépôt et les activités qui en découlent. Pourtant aujourd'hui, à part une volonté farouche de nos collègues des équipes de préparation de sauvegarder leur savoir-faire, rien n'est clair sur les tâches et activités, encore moins comment elles seront exercées : Rien qui ne rassure le personnel concerné, même si le directeur du domaine se veut rassurant.

Pourquoi n'apprend-on rien sur l'exploitation à En Chardon ? Serait-ce que le peu qui a transpiré attise déjà la colère du personnel et que dans la situation de mobilisation la réalité dépasse la fiction ?

Pour nous, En Chardon ne peut pas être un lieu à part des TPG que l'on l'utiliserait comme laboratoire d'expérience et qui diviserait le personnel.

## Nouvelles revendications ?

Conformément à nos statuts, l'indice de novembre est retenu pour l'indexation des salaires, c'est pourquoi le SEV a demandé son application aux mois de décembre.

Rien de bizarre ou de nouveau ! Ce qui est «bizarre» par contre, c'est qu'après tergiversations la direction TPG décide de nous convoquer, sans concertation sur la date, à une négociation sur ce sujet. Ce qui peut arriver lorsqu'il n'y a pas de concertation, c'est des empêchements. Le SEV a informé par email sur son indisposition à la date agendée unilatéralement par la direction. Ecrire que le SEV a refusé la séance sans explication ne fait rien pour « améliorer le climat social ». Le SEV n'a pas refusé de négocier, mais la date imposée.

Le SEV a demandé la création d'une commission LDT/OLDT dès février ayant appris que des charges OFT pesaient sur les TPG (à ce propos le courrier de la direction n'en parle pas) malgré l'existence d'un groupe de travail interne dans lequel les syndicats ne sont pas représentés. Nous le répétons, nous ferons tout ce qui est nécessaire pour sauvegarder notre outil de travail et nos acquis et c'est afin que ne se reproduise plus ce genre de situation que nous revendiquons la création de cette commission.

La demande d'engagement de la médecine du travail fait suite à divers changements de la législation (permis tram en particulier), mais également à une défaillance en matière de santé dans l'entreprise.

Les pathologies particulières découlant des métiers de la conduite et de la mécanique lourde vont générer des situations individuelles dramatiques. La médecine du travail pourra comprendre et prévoir ces cas. Cette expertise doit permettre la création d'un cadre transitoire interne pour le maintien de personnel atteint dans sa santé aux TPG et engager la direction des TPG dans cette voie.

## Remise des horaires des voltigeurs avec 10 jours d'avance

Pour les collègues qui sont en « voltige » la situation est devenue insupportable. Nous avons accepté que la direction fasse un test sur un groupe de conducteur pour une prévisibilité à J-8. Nous sommes à ce jour sans nouvelles. Depuis il y a eu les charges OFT, nous avons constaté que dans la CCT des sous-traitants les horaires sont remis à 10 jours (avant le début du mois), c'est pourquoi notre demande est de J-10.

Nous avons toujours revendiqué un temps de conduite maximum de 4H et un temps de travail maximum de 4h30. Que la direction joue la surprise est de mauvais aloi étant donné les circonstances (recherche d'apaisement du climat social).

Les chiffres avancés par l'entreprise, - en dehors de nous inquiéter sur les investissements réalisés dans les programmes informatiques censés améliorer l'organisation du travail-, demandent quelques éclaircissements.

Chaque journée comporte 1280 pièces

- Il y a 97 pièces de conduite de plus de 4h31
- Il y a 164 pièces de conduite de 4h15 à 4h30
- Il y a 134 pièces de conduite de 4h01 à 4h14

Donc près de 400 pièces de conduite de plus de 4h sont effectuées quotidiennement.

On peut toujours simuler l'étonnement mais la réalité est têtue.

Tout comme on peut bricoler les horaires pour soutenir «le faire plus avec moins» mais à terme cela aboutit inévitablement à une augmentation du taux d'absentéisme et à transgresser de la loi. Et cela n'est pas possible car la loi est conçue pour protéger les usagers et leur sécurité, en contrôlant que le temps de travail et de conduite des conducteurs ne les met pas en déficit de sommeil et d'attention.

Plus que jamais la seule issue est l'embauche de conducteurs et ni la sous-traitance ni les licenciements infâmes des collègues atteints dans leur santé ne pourront cacher cette réalité

## Seule la mobilisation de l'ensemble du personnel des TPG pourra faire avancer les choses

Le Front syndical