



Gewerkschaft des Verkehrspersonals
Syndicat du personnel des transports
Sindacato del personale dei trasporti

Secrétariat régional Genève
TPG - Permanence Genève
Rue Terreaux-du-Temple 6
1201 Genève

Téléphone +41 22 731 60 11
sev-geneve@sev-online.ch
www.sev-online.ch

Aurélie Lelong
Direct +41 22 731 60 11
Mobile +41 79 406 09 68
aurelie.lelong@sev-online.ch

tpg - transports publics genevois
Mme Durrer - Directrice RH
M. Berdoz - Directeur général
Route de la Chapelle 1
Cae postale 950
1212 Grand-Lancy 1

Genève, le 23 janvier 2023
AUL

Votre courrier du 16 novembre 2022

Madame la directrice,
Monsieur le directeur,

Nous avons pris connaissance du courrier que vous avez adressé à notre organisation le 16 novembre 2022 à la suite du mouvement social des 12 et 13 octobre 2022 au sein des TPG.

Caractère présumé illicite de la deuxième journée de grève du 13 octobre 2022

Contrairement à ce que vous soutenez dans votre courrier, la deuxième journée de grève du 13 octobre 2022 n'était nullement illicite.

Caractère reconductible

Le droit de grève est garanti par l'art. 28 Cst et par de nombreuses conventions internationales. Une grève, qui ne peut débuter qu'après l'échec de toutes les négociations, a pour but de faire pression sur l'employeur afin d'aboutir à un accord dans le domaine des conditions de travail. Par définition, la poursuite d'une grève est donc licite tant qu'un tel accord n'a pas été trouvé.

Aucune contrainte à la poursuite d'une grève, le lendemain, ou à une date plus lointaine, n'existe non plus dans l'accord de 2018 que vous mentionnez à plusieurs reprises et qui doit être interprété conformément aux garanties constitutionnelles. Le seul délai qui est défini dans l'accord de 2018 est celui qui concerne le dépôt d'un préavis ; il concrétise la règle selon laquelle la grève constitue une *ultima ratio* après l'échec des négociations. En vous donnant le préavis de grève le 15 septembre 2022, nous avons respecté la règle applicable. Dans la mesure où nos revendications n'étaient toujours pas satisfaites après cette première journée de grève, nous étions en droit de poursuivre le mouvement.

Service minimum

Vous prétendez en outre que la journée de grève du 13 octobre 2022 aurait été illicite au motif que l'entreprise n'a pas pu mettre en place un service minimum ce jour-là. Le fait qu'un service minimum n'ait pu être organisé par l'employeur ne rend pas la grève illicite. Les transports

publics ne sont d'ailleurs pas reconnus comme un domaine vital où le service minimum est obligatoire ; ainsi, la Cour européenne des droits de l'homme a statué que la continuité des transports publics ne saurait justifier en soit une restriction aux droits syndicaux, et notamment au droit de grève (CrEDH, n°44873/09).

A ce sujet, le service minimum de l'offre que vous avez mis en place le 12 octobre, qui a nécessité une vaste organisation, peut être vu comme une atteinte à l'exercice du droit de grève. En effet, la jurisprudence stipule qu'il est licite « d'organiser des piquets de grève afin d'empêcher pacifiquement l'accès à l'entreprise de travailleurs, par exemple en les persuadant de ne pas occuper leur place de travail » (ATF 132 III 122). Ainsi, la mise en place du service minimum via un « service de place » dont l'objectif était de disposer près de 185 véhicules hors des dépôts avait pour but de contourner les piquets de grève. De plus, en stationnant ces véhicules en majorité sur des voies de circulation vous avez enfreint l'ordonnance sur les règles de la circulation routière (OCR). Vous avez également porté atteinte à la sécurité du personnel qui a dû se rendre par ses propres moyens sur des lieux de prise de service dangereux, puisque sur la chaussée, sans mise à distance avec les autres usagers de la route. Ces mêmes usagers qui se sont aussi retrouvés en danger face aux obstacles que constituaient les véhicules stationnés, en particulier les cyclistes.

Exercice disproportionné du droit de grève

Vous prétendez aussi que la journée de grève du 13 octobre serait illicite car nous aurions eu la possibilité d'utiliser d'autres moyens, et notamment le dialogue, afin d'atteindre le but auquel tendait notre lutte. Cela est contesté pour les motifs suivants.

Contrairement à ce que vous soutenez, la réunion du 13 octobre n'avait pas été convoquée dans le but de discuter des revendications des grévistes ; en effet, cette séance avait été agendée le 31 août 2022 déjà (l'invitation à participer faisant foi) et faisait partie du cycle de discussions pluriannuelles organisées dans le cadre du partenariat social, dont le sujet était la clarification de l'article 23 du Statut du Personnel (SP). Rappelons que vous aviez décidé le 28 juillet 2022 de rompre les négociations de manière unilatérale après avoir fait ce que vous présentiez comme votre ultime proposition et que, lors de la séance Partenaires sociaux du 6 octobre 2022, vous avez refusé notre demande de faire une nouvelle offre pour répondre à la revendication du personnel et ainsi éviter la grève à venir.

La seule réunion qui avait été fixée de manière spontanée en lien direct avec le déroulement du mouvement social était la rencontre que nous avons eue le mercredi 12 octobre à 12h. Il s'agit d'une rencontre à laquelle vous nous avez convoqué-e-s pour ce que nous pensions être une réouverture des négociations. Votre invitation à vous rejoindre en salle de réunion était en fait motivée par votre souhait de dresser un bilan du déroulement de la matinée en nous remerciant de la bonne tenue des piquets de grève. Cela tend à démontrer que vous n'aviez aucun souhait de reprendre les négociations au sujet de l'indexation 2022 et de répondre à la revendication légitime du personnel des tpg. Au contraire, il apparaît que vous avez cherché à « jouer la montre ». En agissant de la sorte, vous avez provoqué l'effet inverse à celui recherché, c'est-à-dire la poursuite et le durcissement du mouvement social.

De toute façon, tant qu'un accord n'avait pas été trouvé, il n'y avait aucune obligation de cesser ou de suspendre la grève en cours.

Vous prétendez également que la journée de grève du 13 octobre serait illicite en citant la jurisprudence susmentionnée qui stipule que ce qui rend illicite la grève est l'utilisation de la violence, de la contrainte et l'atteinte aux biens de l'entreprise. Or, aucun-e employé-e tpg ou un-e de ses représentant-e-s ne s'est rendu coupable de telles actions. Le personnel s'est abstenu de toute mesure visant à restreindre la bonne marche de l'activité de l'entreprise (blocage des dépôts et des véhicules). Il a eu un comportement exemplaire. Vous l'avez vous-mêmes reconnu lors de la séance du 12 octobre ainsi que le 13 octobre au matin par la bouche de votre directeur d'Exploitation qui nous a félicité du comportement des participant-e-s aux piquets de grève, étant relevé que les choses se passaient dans le respect et même dans la bonne humeur. Il en va de même lorsque vous nous dites que nous avons manqué à nos responsabilités quant à la sécurisation des piquets de grève : aucun fait de violence n'a été relevé, aucune présence d'individus « enclins à la violence ou prêts à en découdre » n'a été signalée. Il est donc totalement injustifié que les tpg expriment la volonté de vouloir facturer à notre organisation ou à transfair les interruptions de trafic ou nous menacent de poursuites pénales. De telles menaces constituent d'ailleurs une grave atteinte à la liberté syndicale et portent préjudice au dialogue social.

En résumé, les conditions nécessaires pour que la grève des 12 et 13 octobre soit licite étaient réunies et ont été respectées : la grève se rapportait aux relations de travail, elle a été utilisée comme *ultima ratio*, elle était appuyée par notre syndicat ainsi que le syndicat transfair, qui représentent ensemble près de 60% du personnel des tpg, et elle a respecté le principe de proportionnalité comme nous l'avons démontré.

Modifications statutaires

Au sujet des modifications statutaires de l'article 23 SP ou du règlement n°7 en particulier, et du partenariat social en général, vous avancez un argumentaire exclusivement législatif, qui n'est d'aucune utilité pour prévenir de nouveaux conflits sociaux. Le fait que le Conseil d'administration des tpg puisse modifier unilatéralement le statut du personnel après avoir consulté le personnel, ne signifie pas encore qu'il soit légitime de privilégier cette voie unilatérale plutôt que de rechercher d'emblée des solutions négociées. En effet, à défaut d'accord avec les organisations syndicales, ces dernières sont légitimées, en dernier recours, à recourir à la grève pour obtenir le retrait de modifications statutaires adoptées unilatéralement.

Si la direction d'une entreprise s'appuie sur les règlements en vigueur, les politiques établies, etc., les organisations représentatives du personnel s'appuient sur les revendications de leur base et sur leur capacité à se faire entendre. Nier cette réalité nuit grandement au maintien d'un partenariat social respectueux et constructif. Il en va de même de votre position vis-à-vis de notre syndicat, dont vous remettez sans cesse en cause la représentativité, comme vous remettez en cause la légitimité de nos membres comme interlocutrices et interlocuteurs valables pour vous faire remonter les réalités du terrain.

En ignorant les rapports de force en présence, en ne lisant la situation que par le prisme réglementaire, vous empêchez tout apaisement et une reprise sereine du dialogue social. Vous semblez même chercher un nouveau conflit social puisque vous n'écoutez pas les demandes exprimées par votre personnel. Dernier exemple en date : vous avez travesti la demande de négociations urgentes sur les conditions de travail à l'Exploitation, issue de la résolution votée lors de l'assemblée décisive de la grève d'octobre dernier, par la mise en place d'un groupe de

travail auquel vous conviez des non-syndiqué-e-s, comme si la parole de nos mille membres ne suffisait pas. Les réunions de ce groupe de travail n'ont d'ailleurs abouti sur aucune amélioration rapide, concrète et nécessaire alors que la demande avait été exprimée il y a maintenant plus de trois mois.

Bien plus, vous exercez une pression inacceptable sur les représentant-e-s du personnel que sont les délégué-e-s syndicales-aux des sections SEV et transfair, ainsi qu'au personnel occupant des fonctions d'encadrement et ayant participé à la grève des 12 et 13 octobre 2022.

Lettres de sensibilisation adressées aux délégué-e-s syndicales/aux et aux cadres

Le 24 novembre 2022, vous avez adressé un courrier de sensibilisation à chaque délégué-e syndical-e des sections précitées, ainsi qu'aux cadres grévistes. Ces courriers représentent une atteinte claire dans l'exercice du droit fondamental, légitime et protégé de la liberté d'action syndicale et de grève. Par la rédaction et l'envoi de ces lettres, vous avez exercé des pressions sur des représentant-e-s du personnel et des cadres, dans l'objectif d'avoir un effet dissuasif sur l'activité syndicale dans votre entreprise. Vos mesures d'intimidation sont contraires au droit à la liberté syndicale garanti par la Constitution et les conventions internationales. Vous avez également rompu votre engagement pris lors de la signature de l'accord du 13 octobre 2022 qui stipule ce qui suit : « il n'y aura pas de sanction prise à l'encontre du personnel au motif de l'absence au travail liée à la grève ou au mouvement social considéré comme illicite par l'entreprise, en dehors d'éventuelles plaintes concrètes d'un collègue ».

Par conséquent, nous demandons que vous renonciez à vous prévaloir de ces courriers contre leurs destinataires dans le futur, notamment lors d'un prochain conflit social, et que ces courriers ne figurent pas dans les dossiers personnels des employé-e-s visé-e-s.

Si nous appelons également de nos vœux la poursuite du partenariat social au sein des tpg, il nous semble indispensable que la direction de l'entreprise envisage un changement de politique dans le traitement des revendications légitimes émanant de notre base, et dans sa considération vis-à-vis de notre organisation et de ses représentant-e-s.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, nos meilleures salutations.

SEV – Syndicat du personnel des transports



Aurélie Lelong
Secrétaire syndicale



Christian Fankhauser
Vice-président