

TPG Transports publics genevois
Madame Emilie Durrer, Directrice RH
Monsieur Denis Berdoz, Directeur général
Rte de la Chapelle 1
Case postale 950
1212 Grand-Lancy 1

Berne/Lausanne, le 14 février 2023

Partenariat social : réponse à votre courrier du 26 novembre 2022

Madame la Directrice RH
Monsieur le Directeur général,

Nous avons bien reçu votre courrier du 26 novembre 2022 qui a retenu toute notre attention. Après lecture attentive de celui-ci, raison pour laquelle nous avons pris un certain temps à y répondre, nous nous permettons d'apporter quelques réponses et précisions aux points que vous soulevez.

Caractère illicite de la grève du 13 octobre 2022

Dans une réflexion récente, un responsable d'une association patronale a qualifié la grève de « *poison social* ». Elle serait à ses yeux un « *moyen de contrainte illégitime qui mènerait le pays à sa perte* ». Il laisse entendre que la grève n'est pas un droit fondamental. Ne lui en déplaise, le droit de grève fait bien partie des droits élémentaires, droits consacrés par des conventions internationales, par l'article 28 de la Constitution suisse et la jurisprudence du Tribunal fédéral.

Dans votre courrier, vous prétendez que « la grève du 13 octobre 2022 est illicite ». A contrario, cela signifie que celle du 12 octobre 2022 l'est, puisqu'elle a respecté toutes les exigences fixées par le protocole d'accord du 28 mars 2018, à savoir : dépôt d'un préavis de 10 jours avant la grève, appel à volontaires, mise en place d'un service minimum, etc. Vous affirmez donc qu'il s'agit de deux mouvements de grève distincts justifiant, pour chaque jour/grève les conditions préalables fixées par le protocole d'accord. Or, ce n'est pas le cas : il ne s'agit que d'un seul mouvement de grève qui a été reconduit un deuxième jour.

Caractère reconductible de la grève

Une grève n'est jamais un but en soi : elle doit toujours être précédée de négociations qui, malheureusement, n'ont pu aboutir à un résultat concluant ou, mieux, à un accord. Il s'agit

donc de « l'ultima ratio » qui doit permettre à trouver un terrain d'entente. Cela signifie qu'une grève peut durer tant qu'un accord n'a été trouvé. Elle demeure licite durant tout ce laps de temps. À aucun moment les dispositions légales relatives à ce droit, que ce soit au niveau fédéral, cantonal ou interne, ne limitent un droit de grève à une journée.

Par le préavis de grève qui vous a été adressé le 15 septembre 2022, nous avons donc respecté toutes les dispositions applicables et nous étions en droit de prolonger le mouvement tant que nos revendications demeuraient sans suite ou tant que le personnel gréviste ne décidait de stopper le mouvement.

Quant au reproche que vous nous faites concernant l'impossibilité de mettre en place un service minimum pour le deuxième jour de grève – ou plutôt de poursuivre celui établi le 12 – nous vous rappelons que nous n'avons à aucun moment empêché la mise en place de ce dispositif dont la responsabilité en incombe, selon le protocole d'accord, uniquement à l'employeur. À cette occasion, Nous tenons à préciser que l'entreprise, en sortant près de 200 véhicules la veille du premier jour de grève, parfois au mépris des règles élémentaires de sécurité pour le personnel et les autres usagers de la route en les parquant sur des voies de circulation, a tenté de contourner les principes élémentaires du droit de grève.

Exercice disproportionné du droit de grève (débordements non maîtrisés)

Dans votre courrier, vous accusez les organisation transfair et SEV de ne pas avoir su maîtriser les éventuels débordements effectués par des personnes extérieures au mouvement en raison de l'absence de service d'ordre. Nous ne pouvons accepter ces reproches pour les raisons suivantes :

- Aucun-e employé-e tpg gréviste n'a participé aux évènements que vous soulignez, bien au contraire. Votre personnel s'est toujours abstenu de toute action visant à bloquer le bon fonctionnement de l'entreprise, notamment en bloquant la sortie des véhicules. À tout moment, il a su garder un comportement exemplaire. Cela a d'ailleurs été relevé par votre direction en séances du 12 et du 13 octobre.
- Aucune violence ni déprédation n'a été enregistrée durant ce mouvement de grève. Dans l'ATF que vous citez, vous soulignez « *la mise en place un service d'ordre efficace pour écarter la participation à l'action d'individus enclins à la violence et désireux d'en découdre.* » A aucun moment du mouvement ce type d'individus n'a participé à des actions de ce genre. La police présente le 13 octobre pourrait d'ailleurs en témoigner. Le service d'ordre des organisations grévistes a donc effectué son travail en évitant tout débordement violent. Vouloir facturer à celles-ci les interruptions de trafic et les menacer de poursuites pénales est totalement déplacé et ne fait que porter préjudice à la liberté syndicale ainsi qu'au partenariat social.

En conclusion, nous avons démontré que la grève des 12 et 13 octobre a toujours rempli les conditions nécessaires pour être licite : elle a toujours été liée aux relations de travail et aux éléments énoncés dans son préavis, est demeurée l'ultima ratio et a toujours eu l'appui de notre syndicat ainsi que celui du SEV, tout en représentant ensemble près de 60% du personnel des tpg.

Modifications statutaires

Sans contester vos arguments légaux quant à la modification de tout article du Statut du Personnel (SP), nous ne pouvons que regretter que vous privilégiez la voie « unilatérale » au détriment d'une véritable négociation entre partenaires sociaux. Une véritable négociation des conditions de travail du personnel des tpg donnerait, à l'instar d'une convention collective de travail (CCT), une véritable force à ce partenariat social et permettrait d'éviter des conflits du type que nous avons vécu les 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 de la liberté d'action syndicale et de grève. En faisant cela, 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 et que ces courriers ne figurent pas dans les dossiers personnels des employé-e-s visé-e-s.

Utilisation des minutes syndicales pour les réunions des partenaires sociaux/commissions statutaires

Enfin, lors de la séance d'échange mensuel des partenaires sociaux du 19 janvier 2023, vous avez décidé de manière unilatérale et totalement arbitraire que, dorénavant, *toutes les séances auxquelles participent les représentants syndicaux (échange mensuel PS, commissions statutaires, ...)* doivent impérativement être imputées sur les minutes syndicales. Une première depuis la création du Statut en 1999 ! Ces mesures de rétorsion ne peuvent que fragiliser encore plus le dialogue social alors que, jusqu'à présent, ces séances/commissions

avait été mises en place pour le renforcer. Nous ne pouvons que regretter cette décision qui risque de ne pas arranger les choses et malheureusement d'affaiblir le partenariat social ainsi que la participation dans cette entreprise. Ce n'est pas ce que transfair veut. En conséquence, nous vous prions de bien vouloir revenir sur votre décision et de continuer à convoquer ces représentant-e-s sur leur temps de travail, pratique usitée depuis 1999.

Notre but a toujours été, et restera, la culture et le renforcement du partenariat social établi entre les tpg et transfair. Nous ne cesserons de défendre et de renforcer cet outil qui doit nous permettre de travailler sereinement. transfair a toujours privilégié le dialogue et un partenariat social constructif et orienté vers la solution, tout en défendant les intérêts de ses membres.

Convaincus que nous réussirons à poursuivre le dialogue social dans les meilleures conditions possibles, nous vous prions de croire, Madame la Directrice RH, Monsieur le Directeur général, à l'assurance de notre parfaite considération.

transfair – Le syndicat



Adrian Wüthrich
Anc. conseiller national
Président Travail.Suisse



Greta Gysin
Conseillère nationale
Présidente transfair



Olivier Hählen
Responsable transfair
région Ouest

Copie :
Anne Hornung-Soukup, Présidente du Conseil d'administration des tpg