

# JOURNÉE MONDIALE POUR LE TRAVAIL DÉCENT



## JMTO

## à TISSÉO

TOULOUSE  
transports urbains

la  
cgt  
Régie Tisséo

La journée mondiale sur le travail décent tente d'apporter un éclairage sur la situation dans toutes les entreprises qui ne respectent pas toujours l'intégrité morale et physique des salariés.

Depuis plusieurs années de la Semvat, à Semvat –RATP, en passant par Connex, pour arriver à la Régie les Traminots vivent dans une ambiance de travail qui est loin d'être exemplaire....!

Si l'entreprise a changé plusieurs fois de nom ou de statut, les cadres, cadres assimilés et hautes maîtrises qui dirigent l'entreprise n'ont jamais changé. La conséquence directe c'est que le style de management n'a pas évolué d'un pouce. Contrairement aux idées reçues du patronat et d'un « certain encadrement », les salariés veulent bien faire leur travail, mieux travailler et gagner correctement leur vie en travaillant !

La Cgt vous propose de méditer à la véritable situation des Traminots face à leur travail.

## A la conduite : 1200 personnes de l'entreprise

La journée du conducteur est rythmée par l'horloge, mais par la petite aiguille de l'horloge, avec un chronométrage qui rend la journée écrasante et lourde à supporter...

Imaginez un instant votre journée de travail soumise au regard de la pendule minute par minute.. Imaginez devoir rendre compte de tous vos faits et gestes de la journée, avec une surveillance et une suspicion de tous les instants !

Imaginez qu'à la moindre remarque d'un usager, justifiée ou pas, les conducteurs sont soupçonnés, puis soumis à des enquêtes ou autres interrogatoires, qui rappellent, dans leurs mises en œuvre, l'histoire sombre de notre république...

Il ne viendrait pas à l'idée de l'entreprise de d'abord prendre l'avis du conducteur avant d'accuser ???

La philosophie générale de l'entreprise consiste, par exemple, à limiter voire interdire les changements d'équipes avec comme prétexte : « Le conducteur doit connaître tout le réseau avant de changer d'équipe »... **Après le prolongement de la ligne A et l'ouverture de la ligne B le réseau a changé, et il fait comment le conducteur pour reconnaître les lignes, sur son jour de repos peut être ???**

Une journée de travail avec une partie de la hiérarchie qui tourmente sans discernement les conducteurs avec le respect des horaires, des départs à l'heure, des horaires de passage....

Cette obsession « malade », pour la **sacro sainte ponctualité**, de certains AQL et RSB, rajoute un stress important et génère de la conflictualité entre Traminots.

Certes, le respect des horaires fait partie du métier, mais le respect du Code de la Route aussi,

le respect de la santé physique et mentale du conducteur doit aussi être un élément pris en compte par le « management moderne »....

La nouvelle mode sur la ponctualité, est prise au pied de la lettre par une petite partie de l'encadrement, c'est devenu la recherche de l'absolue perfection, un idéal à atteindre loin des réalités du réseau de bus, il serait bon de réfréner ces ambitions disproportionnées.

Avec la difficulté de poser les jours de repos compensateurs (jours fériés), de disposer de relèves personnelles en cas d'accident de la vie sont des facteurs aggravants.

A cela vient se greffer l'organisation du travail et des équipes consécutives aux termes des accords d'entreprise, 1999, 2000 et 2003.

Avec des journées de travail harassantes, découpées en temps chronométrés (temps de volant, temps annexes) des amplitudes de travail jusqu'à 14 heures, des équipes coupées 1 et 2 les conditions de travail des conducteurs sont loin de correspondre au modèle du travail décent décrit dans les textes de l'OIT.

### Les voltigeurs:

Chez les conducteurs il existe également une catégorie de conducteurs que l'on appelle les « voltigeurs » !

Alors pour eux, la galère est encore plus importante, ils ne connaissent ni leur horaires de travail ni la programmation de leurs jours de repos à l'avance.

Vous pouvez imaginer la vie quotidienne, la vie de famille avec ce type d'organisation du travail....

Une toute petite satisfaction pour eux c'est l'existence du roulement voltigeur....que la Cgt a eu le plus grand mal à imposer dans l'entreprise.

## A l'exploitation bus et métro : AIC, AIV, OTCM, prévention, vérificateurs.....

Voilà une série de métier constituée d'un petit nombre de salariés, avec pour chacun de ces métiers une part importante de responsabilité dans la mission de Service public.

Traminots à part entière, ces salariés se sentent très souvent les parents pauvres de l'entreprise.

La nature de leur mission les éloignent du gros des troupes, le contenu de celle-ci est souvent méconnu de la majorité de leurs collègues, l'image de leur métier en est forcément troublée.

Pourtant chaque métier rencontre ses propres difficultés, soit en lien direct avec le métier ( contact avec les usagers, mission de contrôle mal perçue, mission de prévention) soit avec l'organisation du travail et l'organisation des équipes et des horaires.

Pour les OTCM par exemple, une mission de sécurité qui comporte beaucoup de tâches à effectuer en parfaite autonomie, un métier tout à la fois technique et relationnel indispensable à la sécurité de fonctionnement du métro contraint à un isolement au quotidien.

La mission des agents de vente et de conseil tout aussi indispensable aux usagers, qui sont souvent le seul contact avec l'entreprise ont été contraints à faire grève pour tout simplement accéder à une organisation du travail et à des horaires pour mieux travailler : un comble !

Le travail du vérificateur, de plus en plus difficile, en raison de la détérioration des rapports humains dans la société, avec l'impatience des usagers, avec la violence comme recours immédiat au moindre problème, voilà un métier mal accompagné par les directions successives, régulièrement exposé à un management « particulier »...

Pour les agents de prévention la lente dérive du métier expose aujourd'hui nos collègues à des difficultés insurmontables.

Le travail de prévention a disparu de leur quotidien et s'est transformé aux yeux des usagers mais aussi dans la réalité du quotidien en travail de « police privée » des transports...

Constitué de beaucoup de jeunes gens, quelle réponse sera apportée au déroulement de carrière qui appelle une attention toute particulière de la part de l'entreprise ?

La Cgt est très attentive au fonctionnement de ce service, la réalité c'est que le contenu du travail de « prévention » a été détourné et qu'aujourd'hui les missions imposées mettent en péril la sécurité des agents de prévention sûreté, ce que la direction accepte sans émotion....

Le changement de nom du service résume tout : « Sûreté » a remplacé « Prévention - Sûreté ».....

## Ouvriers et Agents techniques : bus, métro, service à l'entreprise, logistique.....

Très souvent dans les entreprises, les catégories professionnelles ont tendance à s'opposer entre elles et les directions ne font jamais grand-chose pour améliorer cela.

A première vue le quotidien des agents techniques ne peut être comparé aux conditions de travail des conducteurs, en terme d'horaires de travail ou en terme d'organisation du travail, beaucoup pensent qu'il n'y a rien à voir entre les deux...

Mais attention, les agents techniques travaillent aussi la nuit, les dimanches, les jours fériés, tôt le matin ou tard le soir, tous ne travaillent pas en horaire de jour...

Chaque métier à ses contraintes, nos camarades techniques travaillent sur de la mécanique poids lourds, sur de la mécanique ferroviaire (Métro et bientôt Tram), sur de la très haute tension (750 V), ces métiers sont loin d'être des plus faciles, ce sont des métiers essentiels pour la bonne marche du service public.

Les apparences sont quelquefois trompeuses, les relations au travail sont peu palpables de l'extérieur, la fausse tranquillité d'un atelier peu ne rien laisser transparaître de la réalité du travail.

Depuis le retour sur Langlade qui s'est accompagné d'une restructuration des services techniques, pour paraît-il améliorer les choses, le ressenti des ouvriers est amer, très amer...

Sur les dépôts, la restructuration a inventé des difficultés entre les équipes de travail, elle occasionne des retards dans l'entretien des bus, dans l'organisation des passages aux mines.

L'inquiétude des ouvriers face aux dérives permanentes vers la sous-traitance latente mais bien présente, avec cette impression de se faire voler le métier, est présente dans la tête des ouvriers Et à chaque fois que le choix est fait de diriger un bus vers des garages extérieurs et sans aucune explication très convaincante, ils se sentent volés.

L'inquiétude est également présente sur le combat permanent que mènent les ouvriers pour imposer à l'entreprise une qualité irréprochable de leur travail, qualité que l'entreprise aurait un peu tendance à brader pour garantir un pourcentage élevé de disponibilité des autobus.

Dans les magasins ce n'est pas mieux, les retards récurrents en approvisionnement des pièces détachées, l'impossibilité pour les magasiniers de bien faire leur travail, l'absence d'écoute réelle, tout cela exerce un stress, une dévalorisation de la tâche, que les tramainots ont du mal à supporter.

Pour les revendications la direction fait la sourde oreille à toutes les demandes des ouvriers, que ce soit pour le contrôle des réservoirs de gaz, la reconnaissance d'une technicité, pour les revendications sur l'indemnisation des astreintes.

Les personnels touchés par les périodes d'astreintes (billettique, automaticiens, énergie voie métro...et maintenant logistique) sont en manque de reconnaissance de leurs efforts.

Depuis 1993 qu'ils assurent 365 jours et nuits par an la bonne marche des lignes de métro, voilà que la direction chipote pour quelques euros, chipote pour attribuer des qualifications à deux ou trois ouvriers....chipote pour renvoyer l'ascenseur à des

salariés qui donnent déjà beaucoup....

Ce manque de reconnaissance dévalorise les métiers, installe la colère et l'incompréhension chez les tramainots.....

Avec l'absence de reconnaissance des savoirs faire, avec le recrutement extérieur qui vexe profondément les ouvriers, qui du coup sont limités en terme de déroulement de carrière...rien n'est vraiment fait pour infléchir le management qui existe depuis trente ans....et pourtant c'est bien cela qu'il faut changer !

Ce qui pèse aussi dans la tête des ouvriers c'est ce sentiment, maintes fois vérifié, que la direction ne travaille pas toujours dans l'intérêt du Service public, qu'elle s'accommode bien vite de petites entorses sur la sécurité et sur l'entretien des véhicules, des outillages et des bâtiments....

Chez les ouvriers il n'y a pas que l'atelier central, les dépôts ou les ateliers métro il y a aussi tous les services à l'entreprise, la logistique et tout ce qui est lié à l'entretien général du réseau, des sites et du patrimoine.

Dans tous ces métiers, comme dans les précédents, le poids du management est bien présent et comme pour les autres tramainots ils ont des contraintes professionnelles.

## Administratifs : SMTC, et les cinq directions déléguées

La famille tramainote à pour habitude, en employant le terme « administratifs », d'embrasser tous les métiers qui s'exercent dans des bureaux.

Bien que les apparences soient quelques peu trompeuses, dans ces métiers aussi la question des conditions de travail se pose avec force.

Bureaux exigus, climatisation inexistante ou en panne, absence de parking, outils de travail dépassés, mauvais caractère du directeur, du responsable....

Il n'est pas toujours facile de travailler pour un directeur, pas toujours facile de travailler dans le même bureau que son responsable hiérarchique. Tout comme il n'est jamais facile d'être un intermédiaire dans les relations tendues d'un tramainot avec sa hiérarchie.....

Dans ces métiers la reconnaissance des compétences à beaucoup de sens, la possibilité d'une évolution de carrière est indispensable.

La mal être au travail existe aussi dans ces métiers, il est important d'y faire attention.

## Maîtrise, encadrement....

L'image trouble qui est perçue par les ouvriers et les salariés des agents de maîtrise et autres chefs d'équipes est une réalité aussi à Tisséo.

Ces métiers sont la cible permanente des rancœurs des salariés mais ils sont aussi exposés à la pression permanente de leur hiérarchie.

La particularité de ces métiers c'est qu'ils peuvent être générateurs de stress et que dans le même temps il peuvent aussi subir le stress.

Dans ces métiers de commandement les mauvaises conditions de travail existent, le stress

au travail est également présent.

Pour les Tramainots, l'agent de maîtrise peut tout à la fois être un collègue de travail ou « le petit chefaillon » qui use les nerfs.

Dans quelques cas, heureusement rares, l'agent de maîtrise n'est simplement que le « petit chef »

Cela dépend en grande partie de la personnalité de chaque maîtrise, de sa perception individuelle de son travail, mais aussi de sa capacité à résister à la pression.

# Tramway - Ligne E

## ouverture des négociations

Deux réunions sont enfin organisées pour aborder les questions des conditions d'exploitation et d'organisation des conditions de travail des conducteurs de la ligne E du Tramway :

- la première le jeudi 8 octobre à 14 heures
- la seconde le mercredi 21 octobre à 9 heures

La Cgt a depuis longtemps exprimé ses revendications qui sont :

- Mixité de conduite tram -bus;
- Maintien du coefficient conducteur bus (coef 200);
- Limitation des équipes à 6 H 30 de temps de travail ;
- Conduite 50% bus 50% tram...;
- Organisation du travail et des équipes à examiner attentivement pour une meilleure sécurité sur la ligne de Tram.

Comme à son habitude la direction de Tisséo va arriver avec un projet ficelé dans ses moindres détails. Les organisations syndicales seront, comme toujours, mises devant le fait accompli.

Et comme toujours il faudra la naissance d'un conflit social pour que les Traminots soient entendus par la direction de Tisséo sur la question des conditions de travail...!

A moins, que les politiciens de "gauche", donnent des consignes claires pour que s'établisse enfin un véritable dialogue social, mais n'espérons pas trop de ces messieurs... Comptons d'abord sur nous et notre capacité de mobilisation !

Évitons l'habituelle cacophonie syndicale qui rend toujours la tâche extrêmement facile pour la direction de l'exploitation de Tisséo... à suivre

## La Cgt ne veut pas que les 1100 conducteurs qui resteront au bus soient « les cocus et les dindons de la farce »

A vouloir créer systématiquement des catégories de conducteurs à chaque nouvelle organisation du travail ou à chaque nouveau matériel, le métier de conducteur est complètement vidé de son contenu.

**La Cgt est convaincue que le métier de wattman (conducteur tram) est un métier de conduite au même titre que celui de conducteurs de bus.**

Pour la Cgt il est tout aussi difficile, voire même plus difficile de conduire un bus dans la circulation que de conduire un tram et même tout aussi difficile de conduire un autobus articulé que de conduire un tram.

La nouveauté du tramway ne peut à elle seule tout justifier.

La différence qui existe entre les deux conduites est le simple fait de l'environnement spécifique du tram, insertion dans la circulation, infrastructures (croisements, ronds points, etc, etc...)

Cette attention particulière qu'impose la conduite du tramway en raison de son caractère ferroviaire doit être compensée par une meilleure organisation

du travail, c'est-à-dire par des équipes plus courtes et non pas par l'attribution d'une prime !

Quelques organisations syndicales demandent l'attribution d'une prime pour les conducteurs de tram qui conduiront aussi au bus ...? Mais alors pourquoi dans la même logique ne pas demander une prime pour les conducteurs qui conduisent des bus articulés et des bus normaux, ou une prime pour ceux qui conduisent des bus différents ? (107-317-327...)

**Restons sérieux et ne faisons pas des 1100 conducteurs qui resteront au bus les « dindons de la farce ».**

**En ce jour d'action pour le travail décent la Cgt préfère s'attacher à construire un accord d'entreprise qui prenne vraiment en compte les attentes des Traminots, qui fasse attention à ce que sera leur vie au travail, à ce que seront les conséquences des décisions prises.**