

notre exigence de respect pour tous aux TPG

Licenciement ordinaire d'un collaborateur ou mise au pas du syndicalisme dans l'entreprise TPG ?

La Direction générale a expliqué sa position sur le licenciement concerné :

1. absence de tout lien entre les activités syndicales du collaborateur et son licenciement ;
2. gravité des fautes reprochées ;
3. objectivité de l'enquête et respect plein et entier du statut du personnel pendant toute la procédure.

Pourtant la décision de licencier le mécanicien Didier Burkhardt repose sur une enquête administrative qui n'a pas été menée dans les formes: les témoins à charge n'ont pas été entendus en présence de l'accusé - cela dit pour le prétendu « respect plein et entier du statut ».

La mesure disciplinaire qui en a découlé est construite sur des faits anciens n'ayant plus de pertinence. Les reproches les plus récents ont été catalogués par des investigations « particulières » d'un Directeur auprès des supérieurs directs du concerné, ceux-là même qui n'avaient pas jugé utile d'établir un rapport ou d'entamer une procédure au moment des faits. Cela dit pour l'« objectivité de l'enquête ».

Le procédé qui associe de vieux incidents à de prétendus irrespects de directives - qui n'ont pas été réprouvés par qui que ce soit au moment où ils survinrent - afin de justifier un licenciement, est un acte déloyal à l'égard de tous les collaborateurs.

Dans le cadre du licenciement de Didier, qui a effectivement toujours l'à-propos d'interroger les responsables lorsqu'il lui semble que l'esprit des lois en vigueur ne sont pas respectés et le bon sens bafoué, nous considérons que c'est un acte « **d'agression** » à l'égard du syndicalisme.

Cette publication veut démontrer les motifs «avoués» de la Direction et attester de leur insuffisance !

La liberté syndicale en danger !

« Le gouvernement suisse est prié de prendre des mesures pour prévoir le même type de protection pour les représentants syndicaux victimes de licenciements anti-syndicaux que pour ceux victimes de licenciements violant le principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes, y compris la possibilité d'une réintégration ».

Cette recommandation du conseil d'administration de l'Organisation internationale du Travail (OIT) fait suite à une plainte de l'Union syndicale suisse (USS) concernant l'absence de protection contre le licenciement pour les représentants-es syndicaux-ales.

La situation actuelle de Didier Burkhardt est l'illustration frappante de l'absence d'une telle protection en Suisse, protection qui existe pourtant dans la majorité des pays développés.

A la lecture des motifs invoqués par la direction des TPG pour justifier le licenciement de Didier, on peut d'ailleurs croire que ce licenciement intervient dans un pays qui ne connaît pas encore d'Etat de droit, ni les libertés syndicales.

Imaginons une seconde que Didier ait été représentant syndical dans une entreprise publique de la Corée du nord.

Et qu'après plus de vingt ans en fonction et de nombreux mandats de représentant du personnel, la direction décidait de le licencier pour des faits ne relevant en rien de la faute professionnelle. Les syndicats, les organisations de défense des droits humains et les partis politiques suisses

participeraient à une grande campagne en faveur de la réintégration de ce délégué syndical. Peut-être que même le Conseil d'Etat de la République et Canton de Genève marquerait son attachement aux principes de liberté sociale et politique en interpellant le gouvernement nord-coréen sur cette décision inacceptable, contraire à la lettre et à l'esprit des conventions internationales en matière de liberté syndicale. **La presse** ferait de cet exemple une démonstration éclatante du fossé démocratique existant encore entre la Suisse et tous ces pays « en transition démocratique » ou dictatoriaux. Les journalistes railleraient la faiblesse des motifs invoqués en les mettant en rapport avec l'action poursuivie pendant des années par ce délégué syndical en faveur des transports publics et des conditions de travail de ses collègues.

On se moquerait d'une direction qui n'attend que quelques semaines après le terme de son mandat de représentant du personnel pour licencier un syndicaliste.

Bref, Didier serait une figure emblématique pour l'ensemble des pays démocratiques dans lesquels les droits sociaux importent davantage que l'obligation de pointer en uniforme. Rappelez-vous les campagnes menées ces dernières décennies en faveur de syndicalistes polonais ou sud-américains victimes de dictatures. Avec quel enthousiasme et quelle détermination même les partis bourgeois affichaient leur soutien et leur solidarité avec ces défenseurs de la liberté....

Mais Didier n'a pas de chance.

Il travaille et milite dans un pays où la liberté de commerce prime sur les droits des salariés-es et de leurs représentants. Où le respect absolu de la hiérarchie reste un fondement essentiel des rapports de travail, dans le secteur public comme dans le privé. Et où, plus généralement, la protection contre le licenciement est quasi-inexistante.

Pire. La Suisse se permet de contester la légitimité des instances de l'OIT quand celles-ci remettent en cause les conditions de la liberté syndicale dans ce pays.

suite en page 3

Manque de respect et altercation avec le responsable de la Carrosserie (21-12-2006)

Didier Burkhardt devait monter des moteurs de tractions électriques sur un véhicule, il manquait des pièces sur le châssis, et de plus, les attaches de suspensions étaient pourries. Il fallait donc tout redémonter pour assainir ce dernier.

Lorsque le chef de la carrosserie fut avisé de ce diagnostic, le ton est monté entre eux sur les questions d'organisation du travail : **en effet, comment se fait-il que l'on confie aux mécaniciens une tâche non réalisable parce que l'équipe de la carrosserie n'a pas terminé ou complètement réaliser les siennes ?**

Le chef n'a pas souhaité conclure de manière abrupte : il avait bien raison puisque à la première heure le lendemain matin Didier s'est rendu auprès de lui pour s'excuser de son emportement.

Manque de respect et altercation avec le responsable du Magasin (29-12-2006)

Didier Burkhardt souhaitait obtenir du chef qu'il tienne ouverte - en permanence durant les horaires de travail coutumiers - la porte donnant accès au magasin pour que les mécaniciens puissent s'approvisionner. Ce jour-là Didier ayant bippé en vain le responsable, attendit 10 minutes devant cette porte: le chef en question se trouvait ailleurs en train de faire l'inventaire.

Didier a dû entendre des explications prétendant qu'on ne peut pas laisser cette porte ouverte ; **mais pourquoi ne pas systématiquement remettre une clé au responsable des mécaniciens pour éviter des attentes inutiles lorsque celui du magasin et ses collaborateurs sont absents ?**

Le chef n'a pas exprimé formellement sa réprobation par un blâme, il n'a pas jugé utile par ailleurs de rédiger le premier acte de procédure disciplinaire.

Non respect des directives en matière de pointage du temps de travail (29-12-2006)

Le dernier jour de travail de l'année, la compagne de Didier Burkhardt est venue manger avec lui au restaurant d'entreprise. Déjà en habit de travail, Didier se dirige avec elle vers l'atelier de mécanique, à la porte duquel se trouve la pointeuse.

Croisant le chef d'atelier, Didier le salue et pointe. S'en suit une brève discussion au cours de laquelle **Didier présente son amie** en rappelant à son interlocuteur qu'il l'avait rencontrée au marché de Noël de sa commune.

Le chef de l'atelier de mécanique ne s'est pas proposé de la conduire immédiatement à l'extérieur, et il n'a pas montré de quelque manière que ce soit d'être gêné par la présence de cette personne connue de lui.

La faute professionnelle grave ?

Le 3 octobre 2005 était prononcée une mise à pied pour un incident survenu le 23 août : Didier se trouvait affecté à la remise en état d'un véhicule (Van Holl) provenant d'une entreprise sous-traitante française, lequel fortement usagé s'était trouvé refusé aux «Mines». Il eut – tout seul - un mois de travail sur ce bus articulé sans qu'il ne lui fut remis ni données techniques, ni manuel de l'entretien passé. C'était la première fois que des mécaniciens du Service Technique travaillaient sur ce genre de véhicule; la liste des interventions requises était importante.

Il a fallu mettre l'engin sur chandelles pour changer les barres de poussée de l'essieu médian, donc l'enlèvement des roues était nécessaire. **Remonter les quatre roues dont les écrous furent serrés au moyen du pistolet pneumatique** (réglé avec environ 45 kilos pour éviter la casse des goujous). Puis, démonter la boîte de vitesse pour accéder à l'embrayage hydraulique et changer les joints commandés par le chef. Ensuite, retrait du volant moteur pour changer le simering en bout de vilebrequin, réglage du parallélisme de l'essieu arrière en intervenant sur les barres de direction ; finalement avec un collègue de la Carrosserie, changer le soufflet d'articulation entre le bus et sa remorque. L'engin descendu sur ses roues, Didier effectua un trajet de contrôle avec un stagiaire, signa le bon d'essai certifiant que tout était en ordre.

Et là effectivement problème : Didier, qui avait réalisé la première opération à plus de 20 jours de la dernière, n'a pas augmenté le serrage des écrous avec la clé dynamométrique, ce qui aurait peut-être pu bloquer à un couple suffisant les 4 roues qu'il avait démontées...

Un conducteur de la compagnie française emmenant le véhicule à Annecy pour une nouvelle expertise, s'aperçoit en pleine campagne que celui-ci s'est affaissé sur le côté gauche. Il stoppe et constate qu'une roue s'est détachée. Il faudra l'intervention d'une dépanneuse pour remettre la roue en place et rapporter le jour même ce bus à l'atelier du Bachet. On l'apprendra plus tard : ces écrous étant serrés et leur bague de sécurité ayant été écrasée pour remplir leur fonction, ils perdent à tout jamais leur sécurité une fois dévissés.

Pourquoi ne pas avoir remis des écrous neufs au moment de livrer le véhicule pour réhabilitation ?

Le chef concerné s'est-il enquis des travaux de Didier sur le Van Holl (que personne ne connaissait dans l'atelier) ? Pourquoi n'avait-on pas sollicité l'intervention du personnel - qui à l'interne effectue les changements de pneus ou de roues sur TOUT ce qui circule à Genève pour le compte des TPG ? *C'est un de ces spécialistes qui indiqua – à Didier bien après l'incident - qu'il fallait changer à chaque fois les dits écrous puisque- même avec un serrage de 65 kilos - les écrous usagés se desserrent !*

Foin de polémique : Didier a tout de suite reconnu sa part de responsabilité et admit sa déficience momentanée, mais ce n'est pas le cas de tout le monde...

Ici, en tout cas, **l'employeur a aussi manqué à son devoir** puisqu'il n'a pas «fourni au travailleur les instruments de travail et les matériaux dont celui-ci à besoin» (CO art. 327 al.1)

C'est pourquoi la **réintégration** de Didier est un enjeu si important pour les syndicats de ce canton et de ce pays.

Dans nos actions syndicales au quotidien, nous éprouvons les limites du droit du travail suisse en matière de protection des travailleurs-ses.

Nous constatons avec une certaine envie que le licenciement de salariés-es dans d'autres pays est autrement plus difficile ou plus coûteux pour l'employeur qu'en Suisse.

C'est pour cela que le rôle des représentants-es syndicaux-ales est primordial car la défense des droits des salariés-es doit se faire prioritairement à l'intérieur des entreprises et des services publics.

Un-e syndicaliste licencié-e, c'est l'ensemble des salariés-es qui est touché, c'est un droit collectif qui est atteint, ce sont les syndicats qui sont visés. Et quand une telle attaque se produit dans une société publique, c'est un exemple catastrophique donné à l'ensemble des entreprises de ce canton.

Ceci doit conduire le pouvoir politique à intervenir pour résoudre ce conflit.

Car le mouvement de soutien dépasse maintenant les frontières des TPG, de leurs salariés-es et de leurs organisations syndicales.

Si nous laissons de tels licenciements anti-syndicaux survenir dans ce canton, l'OIT pourra demain inscrire la Suisse de façon permanente sur la longue liste des nations où la liberté syndicale reste une fiction.

Hervé Pichelin, président de la CGAS

La Coordination de soutien au personnel des TPG est composée de la CGAS (Communauté Genevoise d'Action Syndicale), des syndicats Transfair, Comedia, Communication, SIT, SYNA, Unia et SEV ainsi que de Solidarités, Les communistes et le Parti socialiste genevois



Non respect en matière de pause le 5-11-2004

Si après trois semaines d'investigations nous n'avons trouvé AUCUNE directive qui fusse affichée depuis 1990 dans les locaux du service Technique concernant la visite des locaux par des tiers, en revanche nous avons pu prendre connaissance de celles en matière d'horaires et de pause. Les Notes de service portent sur les 3x8 des équipes de préparation, le service de la Voie, la ligne aérienne, les centres de maintenance, les horaires des électriciens et l'atelier du Bachet. C'est là, qu'il est dit que le pointage s'effectue en tenue de travail.

Dans un contexte où les équipes de maintenance qui travaillent le dimanche organisent elles-mêmes le repas de midi puisqu'aucun restaurant n'était alors ouvert dans les environs, la Direction reproche à deux collègues d'avoir fait la vaisselle - après la pause et après avoir timbré la reprise du travail. Pour cela, ils furent punis d'une mise à pied de trois jours, le syndicat a fait opposition mais n'a obtenu qu'un sursis pendant deux ans.

Il aurait fallu aller plus loin... Par exemple en faisant vérifier par l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT) si le local mis à disposition des travailleurs pour se sustenter le week-end présente toutes les caractéristiques exigées par la Loi sur le travail, notamment. Voir si l'entreprise ne se trouve pas dans l'obligation d'indemniser d'une manière particulière le personnel qui travaille dans l'entreprise à un moment où la cafétéria n'est pas ouverte et où les restaurants aux alentours sont fermés ?

En effet, selon le Code des obligations, **si l'ouvrier ne peut pas quitter sa place ou qu'il doit se restaurer dans les locaux de l'entreprise, alors le temps de la pause est compris comme temps de travail.** Dès lors, deux possibilités : a) le temps de pause est payé en sus de l'horaire au salaire normal ; b) le temps de pause compte comme temps de travail et il est compris dans l'horaire.

Bref, on serait peut-être arrivé à considérer que faire la vaisselle pour toute une équipe à deux, pendant un quart d'heure une fois par semaine, consistait en **un accommodement amiable entre les parties...**

Mais les griefs initiaux étaient pires, et Didier a pu faire la preuve que - contrairement à ce que certains rapportent encore dans l'entreprise - lui-même et son collègue, après avoir lavé et rangé la vaisselle commune dans le tiroir de l'établi connu de tous, ils n'ont PAS « continuer à boire des verres et à bouffer », mais au contraire ces deux travailleurs ont procédé à l'essai du véhicule sur lequel ils avaient changé un « passage de roue » avant le repas.

Etait-ce bien utile ? Evidemment, puisque lorsque ce bus a été introduit ce dimanche matin pour cette intervention dans l'atelier de mécanique, Didier et son collègue avaient entendu un **bruit suspect près de l'essieu arrière.** Suite au petit tour de l'après-midi, les deux mécaniciens ont monté l'engin sur le lift pour y resserrer le silenbloc de boîte de vitesses, vérifié le travail et rendu le véhicule pour l'exploitation.

Que des prétextes, on vous dit !

Licencier un salarié ordinaire d'un salarié ordinaire ?

Licencier un salarié en Suisse est extrêmement facile, il suffit de respecter les délais légaux prévus par le Code des obligations (CO). Aucune protection digne de son nom n'existe, même en cas de licenciement abusif; et la réintégration n'est envisagée par la loi *que pour les victimes de licenciements violant le principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes.*

Cette facilité de se débarrasser de salariés ne convenant pas à la direction d'une entreprise est saluée par le patronat européen qui cite régulièrement la Suisse comme un modèle de flexibilité. On se rappelle la tentative du gouvernement français qui voulait faciliter les licenciements est instituant un contrat de première embauche (CPE).

En théorie, les représentants des salariés (délégués syndicaux - membres de commission du personnel) sont mieux protégés puisqu'ils ne peuvent pas être licenciés en raison de leur activité de représentant des salariés, mais la réalité est tout autre...

Le licenciement de Didier Burkhardt, délégué syndical SEV, illustre les méthodes utilisées par les directions d'entreprise pour se séparer de délégués trop encombrants.

Il s'agit plutôt de bannir des TPG une personne appréciée de ses collègues mais qui dérange et agace, lorsque pour lui-même et les autres, **il revendique le RESPECT et des moyens de travail convenables.** Toutes choses fort simples pour lesquelles il faut se battre chaque jour...

L'annulation de la décision de ce licenciement est nécessaire; on doit obtenir la condamnation de tels procédés et les rendre impossibles à l'avenir !

Christian Fankhauser, secrétaire SEV

MERC d'avoir pris connaissance du problème !

Vous l'aurez compris à la lecture de cette feuille, les raisons du licenciement de Didier Burkhardt ne résident pas dans les faits reprochés...

Si vous souhaitez déclarer votre solidarité, vous pouvez le faire en ligne à l'adresse <http://www.cgas.ch/TPG/>