

EDITO

Voici le 2^{ème} bulletin daté du mois de novembre, pour ceux qui ont eu l'occasion de lire le 1^{er} numéro, vous avez pu percevoir qu'il était important de vous exprimer. Alors, si une remarque, un souci, un point de détail, une éventualité était présente à vos esprits, venez nous voir. Ces informations sont du domaine collectif, alors nous les publierons, sinon nous les réglerons avec vous individuellement. Soyez certains que beaucoup de conflits peuvent être réglés dans la concertation et non dans le mécontentement du non résolu.

AVANCEZ AVEC LE SYNDICAT CFDT ET LAISSEZ DERRIERE VOUS LES SOUCIS DU QUOTIDIEN EN ACTIONNANT TOUS LES LEVIERS POSSIBLES POUR UNE BONNE HARMONIE DE TOUS.

Réunion du Comité d'entreprise du 22-10-02

Q : rendu tickets pour la fin de l'année.

R : Il y a un changement de contrat au 1^{er} janvier 2003 ou avant les recettes allaient à la collectivité (COMADI) et après iront au groupe gérant la STRD. Il faudra donc solder tous les comptes au 31/12/2002, dont les sacoches conducteurs. Ceux-ci en fonction du dernier jour travaillé sur le mois de décembre rendront leurs carnets de titres qui leur ont été affectés (5 ou 7) en mettant son compte DAAC à zéro. En échange ils leur seront fournis d'autres carnets de titres avec un nouveau «look» pour qu'il puisse travailler dès sa reprise au mois de janvier. Cette remise de sacoche se fera dans la salle de réunion au rez de chaussée du dépôt, par le service comptabilité aidé dans les périodes de pointes, par des A.M. du service exploitation mis à disposition. Le début de l'opération se fera le 23/12/2002, jour de distribution du colis de Noël du C.E. (pour les C.R. partis en vacances avant). Les R.G.C.R. seront formés pour toutes ces opérations. Une note de service sera rapidement affichée et une information descendante devra être distillée par les R.G. à leurs C.R.

Q : Elections sociales

R : Les élections seront les 9 et 10 décembre 2002 et un protocole d'accord a été signé ce jour par trois des quatre organisations de la STRD (CGT non-signataire, pas d'accord avec le vote par correspondance).

Q : Etude d'un dossier d'un salarié en arrêt maladie n'ayant pas respecté les dispositions.

R : Celle-ci après explications auprès de l'entreprise et vérification (Sécurité sociale) a bien envoyé ses changements d'adresse. La vérification de sa présence par les R.G. n'a pu démontrer sa réelle présence, car l'entreprise n'a reçu aucun document attestant son changement d'adresse, comme stipulé dans le règlement

Des questions pour ces réunions, venez nous les poser pour que l'on puisse les mettre à l'ordre du jour.

DANS CE NUMERO

1	Edito
1/2	Réunion C.E. du 22 octobre 2002
2/3	Réunion commission sécurité du 24 octobre 2002
4/5	Vous avez dit harcèlement moral !! EXPLICATIONS
6	Réseau : BESANCON
6	Actions Revendicatives

intérieur. L'entreprise estime de son devoir de retenir les I.J. complémentaires versés au salarié. La CGT demande de déroger, car signale que cet arrêt fait suite à un A.T. et tout le monde n'a pas le règlement en tête, alors qu'elle a bien fait le nécessaire vers la S.S. La STRD verra.

Q : réorganisation de l'affichage C.R.

R : Un groupe de travail a été créé pour revoir ce problème et sera piloté par P.Duthu. avec la première réunion très rapidement.

Q : Mesure sur les problèmes de stationnement place Grangier.

R : On ne peut assurer une place à tous. Le secrétaire du C.E. signale qu'il n'était pas obligatoire de changer les prises de services de plus de 30 agents, ce qui aurait évité un certain nombre de problème. Le secrétaire du CHSCT présent à cette réunion signale qu'il demandera un CHSCT extraordinaire sur le problème du contentieux au miroir. M. Perraud signale que l'on va attendre un peu avant d'encaisser les infractions au miroir.

Q : Mise en conformité du document risque professionnels.

R : Le secrétaire signale que le DRH n'a pas fait son travail correctement, n'a présenté que la loi et n'a pas mis en face de chaque point ce que l'entreprise allait faire. La STRD se mettra en conformité au plus tôt et signale que ce qu'elle a fait est conforme et tous les points suivront en temps et en heure.

Q : Date du versement de la participation des salariés.

R : Le versement se fera sur le salaire de fin novembre 2002 et il est estimé à 7000€ pour 620 salariés soit en moyenne 11€ par personne.

Q : Information sur la sécurisation du dépôt.

R : La sécurisation globale se fera quand la COMADI aura choisi la nouvelle gamme de bus qui sera mis à disposition de la STRD. Certainement bus au gaz (GNV). La porte qui a été construite au fond du dépôt est une obligation faite à la demande l'assurance afin d'évacuer les bus ou d'y emmener les pompiers en cas d'incendie sur le parc bus.

Q : Demande de nettoyage suivi du parking vélo.

R : Sera suivi le plus possible par les services de M.Mabrouk.

Q : Reprendre le marquage au sol sur les parkings.

R : M.Mabrouk prend note et fera au mieux.

Q : Demande de rapport moral et financier, ainsi que les demandes de subventions 2003 pour chaque activité.

R : Question traditionnelle, pour que les responsables puissent s'exécuter au plus tôt.

Q : information sur les locations d'hiver.

R : Elles se feront à partir du 13/11/02 pour les personnes n'ayant pu en profiter l'année dernière. Les autres y auront accès à partir du 27/11/02. Il est rappelé que Super Dévoluy et Marseillan sont disponible toute l'année.

Q : Information arbre de Noël.

R : Il se fera le 15/12/02 à l'espace Tabourot de St apollinaire à 15h00 précise.. Cette année sera présenté une comédie musicale : Andy au pays des POUFY'S. ce spectacle sera suivi d'un goûter et d'un vin d'honneur.

Q : Colis de fin d'année.

R : il sera distribué le lundi 23/12/2002 de 08h00 à 21h15 pour les actifs et les retraités. Le local mis à disposition sera certainement le local à peinture de l'atelier.

Q : Questions diverses.

- ✓ Demande de compte-rendu mutuelle de dimanche 20/10/02 à tous les syndicats (CGT). A voir (J.F. Giliot).
- ✓ Demande de paiement de 1h00 à tous les salariés présentant leurs cartes d'électeur prud'homme tamponnées à leur R.G.. OK.
- ✓ Réunion Commission sécurité le 24/10/02
- ✓ Réunion avec la COMADI le 14/11/02 suite à la demande des syndicats (CHSCT (3 personnes), et 2 par syndicats).
- ✓ Marché de Noël à partir du 25/11/02 et cela pendant quatre week-end. Les samedis et dimanches après-midi seront déviés en ce qui concerne la rue la liberté. En accompagnement, il y aura 2 ou 3 bus consignes (Courses) pour les gens se promenant en ville.
- ✓ Il y aura une inauguration des nouveaux bus agora (plus propre).
- ✓ Information remise des palmes de la sécurité routière le 25/10/02 à 18h00 aux C.R. ayant les critères définis.

Réunion Commission sécurité du 24-10-02

1) Suivi du CLS

- ◆ Depuis 1998, il a été l'objet d'un diagnostic pour réactualisation. Il y a donc eu un avenant co-signé par la préfecture, le procureur de la république, le recteur d'Académie et la mairie. La STRD est non-signataire mais un partenaire omniprésent. Depuis l'été 2002, les CCSD ont été supprimés et remplacés par les CLSPD (Communal pour l'instant suivi d'un intercommunal). Mr Luc intervient pour compléter les propos de Mr Millot (1^{er} adjoint à la ville de Dijon en remplacement de Mr Rebsamen) en vue d'intégrer le CLSPD aux transports.
- ◆ Les statistiques 2001/2002 ont été présentés par Mr Bourdenet :
 - Les projections sont en recul.
 - Les altercations à l'identique.
 - Les agressions (29 sur la période).
 Présentation des statistiques par communes par ordre croissant du nombre d'incidents.
 - Dijon (1)
 - Talant (2)
 - Quetigny (3)
 - Longvic (4)
 - Chevigny (5)
 - Chenôve (6)

suite de la page 2

- ◆ Intervention de Mr Richardot (responsable sécurité Kéolis) qui dit qu'au niveau national, il y a une agression pour 1 million de voyages effectués, ce qui paraît peu à la comparaison de ce chiffre. Il faut savoir que chaque agression est toujours de trop (commentaire du rédacteur).
- ◆ Présentation par F.Estignard du travail agents d'ambiance.
 - 74 % sur les lignes.
 - 15% en formation.
 - 11% en heures diverses :
 - ⊕ Interventions scolaires.
 - ⊕ Partenariat dans l'environnement.
 - ⊕ Sorties scolaires.
 - ⊕ Manifestations.
 - ⊕ Analyses des pratiques.
 - ⊕ Bus class.
 - ⊕ Présence centre ville.
- ◆ Contact de veille-Réseau de journée/soirée.
 - Il y a un point de rencontre journalier entre police et bus (Evt/Sécu) basé sur les éléments de la veille suivant les incidents.
 - Mme Morel (commissaire de police) précise les modalités de ces contacts. Il existe une patrouille de voie publique dans les bus avec un agent référent. Elle souhaite maintenir le dispositif pour une protection intégrale du réseau. Son souhait est d'interpeller les auteurs de ces violences rapidement, donc il faudrait des dépôts de plainte plus rapide et dans les quartiers concernés (Pas systématiquement Place Suquet). Elle précise qu'un véhicule de police se déplace de suite afin d'auditionner le ou les auteurs (si pris de suite).
 - Mr J.P. Tissier (commandant de gendarmerie) insiste sur l'importance de présence rapide lorsqu'un incident se prépare (prévenir même avant que soit terminé).
 - Mr Millot (1^{er} adjoint à la ville de Dijon) demande à la STRD si elle a des retours des suites données par le parquet. Mr Bourdenet reprend la parole pour préciser le travail fait par le parquet et la STRD. Il paraît évident que la ville n'est pas trop au courant de ce qui se passe (commentaire du rédacteur).
 - Il y aura une réunion mensuelle entre STRD et police afin d'analyser les éventuels dysfonctionnements.

2) Intervention de Mr Richardot (Responsable Sécurité Kéolis).

- ◆ Cela fait 20 ans que le groupe s'est intéressé au phénomène de l'insécurité.
- ◆ Il y a une démarche volontariste avec investissement
- ◆ En 1980 le réseau de Lille a créé une cellule sécurité (direction environnement social).
- ◆ En 1995, il y a une forte poussée de l'insécurité et le groupe crée un comité sécurité national.
- ◆ En 1998, il y a eu un responsable sécurité et un expert pédagogique.
- ◆ Il existe 5 principes de travail :
 - I. Evaluation de la situation locale et mobilisation du personnel (création d'observatoire local).
 - II. Intervention De Mr Cornetet (délégué syndical CGT) qui empêche Mr Richardot de continuer son exposé et considère que le groupe vend la montée porte avant à travers les propos de celui-ci.

- III. Mr Bispo (Secrétaire du CHSCT) insiste et dit que la montée porte avant ne se fera pas sur Dijon.
- IV. Mr J.P. Prunier (DRH STRD) qui signale que toutes les organisations syndicales sont représentées à cette réunion. Mr Contassot (RGCR) présent signale que la CFDT en tant que tel n'a pas été invité et que sa présence est due au fait qu'il est présent pour représenter l'entreprise (RGCR) depuis le début de ces commissions sécurité (1999), alors que la section n'existe que depuis 2000. Mr Sorez (Délégué syndical CFDT n'a pas été invité → listes des membres des instances représentatives). Une fois de plus les erreurs continuent.
 - ❖ Il est à déplorer une fois de plus, la manière dont interviennent les membres représentant du personnel (à la limite de l'incorrection), on peut se dire des propos sans en arriver là. De plus les personnalités présentes ne sont plus réceptives, si on leur parle de cette manière.

3) Formation.

- ◆ Agents d'ambiance : 8 nouveaux contrats en CFP AMIS (Agent de médiation information et service).
 - Approche plus commerciale.
 - Prévention des conflits.
 - La gestion des situations de crises.
 - L'action des partenaires sociaux.
- ◆ Agents de vérifications et de perception STRD (AVP).
 - Modifier la méthode de vérification (Bus à bus).

4) Les actions de prévention

- La COMADI entend poursuivre la vidéo surveillance Fin 2004 ¼ du parc sera équipé. Ce n'est pas assez, nous en reparlerons le 14/11/002 en direct avec la COMADI (commentaire du rédacteur).
- ◆ Interventions dans les écoles (La 200^{ème} au CES Champollion). Il y a 50 interventions par an et 1000 élèves sont concernés.
- ◆ Bus info pour une démarche vers la citoyenneté.
- ◆ Tournoi de football de l'intégration.
- ◆ Spectacles de rue.

5) Mesures de réparations pénales.

- ◆ T.I.G. dans l'entreprise, non systématique en cas d'agression du personnel et surtout avec l'accord de l'agent.
- ◆ En cas de dégradations l'entreprise est favorable en partenariat avec l'atelier.
- ◆ Encadrement réalisé par les agents d'ambiance.

6) Elaboration des plans de retrait sectoriel en cas d'agression.

- ◆ Présentation d'un projet, ressemblant à celui effectué sur talant récemment, avec généralisation sur le réseau.
- ◆ L'accord sécurité signé avec l'UTP qui demandera la modification de l'accord interne. Le syndicat SNTU-CFDT seul signataire au national l'a demandé depuis plus de deux mois. Le Syndicat F.O. non-signataire au national l'a demandé le 23/10/2002 (commentaire du rédacteur).

□ Mr Bispo signale qu'aucune présentation du suivi des affaires juridiques comme par le passé n'a été effectuée, ce qui est dommageable.

□ Mr Millot informe les instances présentes que la réunion souhaitée avec la COMADI se déroulera le 14 Novembre 2002 à 15h00.

Faire échec au harcèlement moral

La violence au travail peut revêtir des formes multiples. Le harcèlement moral en est une. Pour le combattre, il est avant tout nécessaire de l'analyser. Le sujet devient moins tabou. Les salariés osent l'aborder. La parole se libère. Il le fallait. Derrière un mur de silence, aucune action n'est possible. Surtout lorsqu'il s'agit de la dignité au travail. Et c'est l'une des missions du syndicalisme que de la faire respecter. Nous avons tout d'abord tenté de définir clairement ce qui relève du harcèlement. Car, paradoxalement, sa mise en lumière comporte un risque. Celui de le voir accommodé à toutes les sauces, au point de dissoudre, à force de banalisation, son caractère particulier. Le danger serait alors d'aborder sous l'angle du harcèlement des questions telles que les mauvaises méthodes de management, les relations conflictuelles, les rapports hiérarchiques autoritaires... Quitte à brouiller les réponses adaptées. Faire échec au harcèlement implique donc un travail rigoureux d'analyse. Mais aussi d'écoute. Car rien n'autorise à minimiser les situations que rencontrent beaucoup trop de salariés. À la section syndicale CFDT, ensuite, de trouver un système de régulation. Le plus difficile étant de restaurer dans l'entreprise un climat de confiance sans lequel rien de durable n'est possible. Pour rendre leur dignité aux salariés et empêcher que le harcèlement ne se reproduise dans l'entreprise, le syndicalisme occupe bel et bien une place centrale. ■

Définition du mot harcèlement

Le mot « harcèlement » vient du supplice moyenâgeux de la herse par lequel on cherchait à blesser quelqu'un avec de nombreuses piqûres pour le faire avouer mais pas pour le tuer. Le harcèlement sexuel, connu depuis longtemps, désigne un acte précis, avec une finalité connue. Quant au harcèlement moral, la relation « anormale » entre deux individus dans un couple, au travail ou dans des associations était un domaine encore trop peu exploré.

Typologie des situations de harcèlement

Une typologie des situations décrites comme du harcèlement a été établie par les groupes de travail CFDT :

1. Le pervers de l'entreprise. Situation finalement assez rare, elle met en jeu un individu qui voit sa proie comme un objet, il la manipule comme « un chat manipule la souris qu'il vient d'attraper. Il l'instrumentalise pour combler des trous dans son propre narcissisme. La personne harcelée est très souvent un bon professionnel, rien ne la prédestine à être une cible. Cette perversité, dans les degrés les plus graves, est une maladie décrite par les psychiatres comme irréversible et incurable.

2. La perversité des relations dans une entreprise ou un collectif de travail. Dans ces cas, les individus qui harcèlent ne sont pas des pervers pathologiques mais se prêtent à des jeux pervers, comme des individus sont amenés à se comporter pendant des guerres. D'ailleurs, le langage guerrier, les logiques guerrières sont souvent des références dans les entreprises. La frontière entre compétition économique et guerre économique est souvent franchie dans certaines entreprises. Dans d'autres cas, la confusion entre pouvoir et autorité peut conduire à des relations qui dérivent.

Trois situations différentes :

1 Des politiques d'entreprise.

La direction de l'entreprise ou d'un établissement institue des relations « harcelantes » pour gagner de la productivité en croyant stimuler. Les équipes de commerciaux sont parfois placées dans cette situation. Dans d'autres cas, il peut s'agir de faire démissionner des salariés pour éviter d'avoir à procéder à des licenciements. Quelques cas d'entreprises reposant sur des sectes instaurent des pratiques du même genre.

2 Un management « instinctif ».

De nombreux responsables d'équipes de travail n'ont jamais eu l'occasion de se former ou de réfléchir sur le type de relation qu'ils entretiennent avec leurs subordonnées. Cela peut conduire à faire n'importe quoi, aux pires humiliations. Il y a une réactivité de plus en plus forte face à ce genre de comportement. Les enquêtes CFDT Travail en questions l'ont largement démontré.

3 Les mises à l'écart dans un groupe de travail.

Si les deux cas précédents s'appuient sur des relations hiérarchiques, verticales, qui ne sont pas supportables, la troisième situation met en jeu des membres d'un collectif de travail de même niveau hiérarchique. L'un des membres du collectif de travail est mis à l'écart pour sa couleur de peau, son âge, sa productivité ou tout autre motif. Il est l'objet de vexations, de piques régulières qui sont toutes aussi difficiles à supporter que celles venant de la chaîne hiérarchique et peuvent conduire aux mêmes extrémités.

3. Des conflits que par commodité de langage, on appelle

« harcèlement ». Le mot harcèlement est devenu un « mot valise » dans lequel chacun dépose sa réalité. Pour certains, il y a un effet de mode et une commodité voire un rapport de force supplémentaire à désigner tel conflit par les termes « harcèlement ». Qui plus est, si on ajoute moral à harcèlement, l'employeur à une forte pente à remonter. Un conflit sur le temps de travail dans un grand magasin a emprunté cette voie. La presse s'est jetée dessus.

4. La discrimination antisyndicale. Souvent racontée comme

du harcèlement, la situation de nouveaux militants créant une section syndicale dans leur entreprise emprunte bien les moyens du harcèlement. La réaction de l'employeur s'appuie sur toutes les ressources de la guerre psychologique pour faire craquer celui ou ceux qui ont osé. Il ne s'agit pas là de qualification juridique des faits (la jurisprudence concernant la discrimination anti-syndicale est très précise et fournie) mais seulement du vécu des militants passés par des périodes où ils sont l'objet de pressions extrêmement difficiles à supporter. On trouve dans ce dernier point, une partie du succès des réunions sur le thème du harcèlement. Les militants ne peuvent oublier les nuits blanches et autres moments de doute des débuts de leur engagement. Pour d'autres, c'est la solidarité et le soutien apportés aux autres dans ces débuts difficiles. ■

Mode d'emploi pour agir et prévenir

Le harcèlement moral fait vivre au quotidien des situations difficiles et traumatisantes à des individus ou à des groupes d'individus. Il porte atteinte aux droits fondamentaux de la personne et porte préjudice à sa dignité, sa liberté, son intégrité et son droit au travail.

1. Les signes caractéristiques de harcèlement moral

Le harcèlement moral peut se caractériser de diverses façons :

- insultes, moqueries ;
- remarques déplacées dans le cadre du travail : critiques sur la tenue vestimentaire, le mode de vie ou le physique ;
- réflexions désobligeantes, agissements hostiles : sarcasmes, pressions, menaces, chantage ;
- volonté de déstabilisation du salarié : empêcher la personne de s'exprimer, critiquer systématiquement son travail ;
- retrait du poste de travail des tâches qui y étaient précédemment affectées ;
- négation du sens du travail effectué par le salarié ;
- destruction de l'image que la personne a d'elle-même ;
- isolement du salarié, oubli de transmission des informations ;
- négation ou dérision de toutes les marques de souffrance du salarié.

Ce qu'il faut retenir. C'est parce ces attaques sont répétées, incessantes, insistantes et surtout intentionnelles que l'on peut parler de harcèlement moral. Il ne faut pas le confondre avec des pressions morales qui ont pour objectif d'imposer plus de productivité mais qui n'ont pas forcément la volonté de détruire les personnes.

2. Les pôles de vigilance

Les élus d'entreprise ont un droit de regard sur l'organisation du travail. À ce titre, ils peuvent identifier les modes de répartition du travail et veiller sur les conditions de travail. Ils ont aussi accès aux statistiques sur le taux d'absentéisme pour des raisons de santé. Ils disposent d'informations sur la mobilité interne, les départs et donc le taux de turn-over. Ils ont aussi comme mission d'être à l'écoute de ce qui se passe dans l'entreprise : discours tenu sur le travail, sur les collègues. C'est ce qu'on appelle généralement l'ambiance de travail, le climat général de l'entreprise.

Le CHSCT peut faire valoir le droit de retrait dès lors qu'un danger, grave et imminent, menace la vie et la santé des salariés concernés (article 231-8 du Code du Travail).

Ce qu'il faut retenir. Le degré de souffrance d'un individu ne peut être mesuré que par lui-même. Nous avons tous nos propres seuils de tolérance et il faut veiller à ne pas porter de jugement de valeur sur la personne qui souffre. L'écoute bienveillante associée à une explicitation précise de la situation vécue peut aider la personne à identifier les sources de son malaise.

3. Les personnes ressources

Les élus d'entreprise et les délégués syndicaux sont des personnes ressources en cas de harcèlement moral. Mais le salarié peut aussi s'adresser à des spécialistes dans ou hors entreprise :

- le médecin du travail,
- l'assistante sociale,
- l'infirmière,
- l'inspecteur du travail,
- les conseillers prud'homme,
- le médecin traitant,
- un conseiller juridique.

À l'extérieur de l'entreprise, des associations ou autres organismes peuvent accueillir les salariés en difficulté.

Ce qu'il faut retenir. L'employeur a une part de responsabilité importante dans l'engagement des actions de prévention contre le harcèlement moral. Responsable de la gestion des ressources humaines, il doit veiller à ce que les relations entre les salariés soient conformes au respect que chaque individu doit à l'autre. S'il n'est pas le harceleur, il doit être impliqué dans la prise en compte de ce problème.

Le harcèlement sur la scène de la CFDT-Cadres

Suite de la réflexion de la CFDT-Cadres sur la santé au travail, avec la pièce « harcèlement mutuel ».

« Je suis boycottée à tous les niveaux, même mes collègues ne communiquent plus avec moi. Je suis devenue transparente... Le travail au bureau est un enfer. Je veux exister! » Dans un sanglot, Claudine, assistante commerciale, craque. Subissant depuis des longues semaines les humiliations de son supérieur et de son équipe, elle finit par s'écrouler... et quitter le service pour dépression nerveuse. Rideau sur la représentation de « Harcèlement mutuel ». Dans le public, l'émotion est palpable. Ce spectacle, produit par le cabinet ASG Conseil et réalisé par la troupe *Théâtre à la carte*, a été présenté en préambule à une soirée-débat sur le harcèlement moral, organisée par la CFDT-Cadres. « Nous avons initié, depuis mars, un débat sur la santé au travail, avec deux questions: en quoi les cadres peuvent-ils être exposés et comment peuvent-ils être acteurs ? Nous avons traité du problème du stress. Nous voulions ce soir ouvrir le débat sur le harcèlement », explique Jean-Paul Bouchet, animateur de la table ronde. Ouvrir le débat, et donc lever un tabou, encore prégnant dans ce milieu. Car autant les cadres peuvent se révéler acteurs de prévention, autant ils peuvent être aussi acteurs de harcèlement. « Il faut que l'on puisse se poser la question, "quand je mets la pression à mes collaborateurs, quand est-ce que je franchis la ligne jaune et que je pratique le harcèlement ? Et arriver à en parler collectivement », ajoute Jean-Paul Bouchet.

Harcèlement dans tous les sens. La pièce éclaire avec finesse les différentes facettes du harcèlement et les possibles engrenages de cette mécanique infernale. « L'idée de cette pièce est née après le premier livre de Marie-France Hirigoyen, en 1998, et du fait des réactions catastrophiques qu'il avait suscitées. Il était important de donner une vision plus nuancée. **De montrer, par exemple que le harcèlement peut se pratiquer "dans tous les sens", aussi bien d'une équipe envers son chef que par un supérieur vis-à-vis d'un de ses subordonnés. D'où le titre de "harcèlement mutuel". Ou de montrer à quel point les frontières sont délicates entre certains modes de management et le harcèlement** ». Visiblement, le pari est réussi. « Cette pièce permet de voir qu'il n'y a pas de réponse toute faite », a reconnu Rémi Jouan, secrétaire national, présent à la table ronde. Dans le public, les réactions fusent. L'importance de la dimension collective est soulignée. « Il faudrait élargir l'analyse et se poser la question de savoir comment l'organisation, dans l'entreprise, crée les conditions pour que le harcèlement éclore », explique un participant. Si toutes les questions soulevées par la pièce n'ont pas de réponses définitives, une chose est sûre : « plus on sera reconnu comme acteur dans l'entreprise, et plus les gens viendront nous trouver parce qu'ils sentiront qu'on peut faire quelque chose. Ce qui réduira certaines pratiques. Notre présence peut devenir un moyen de prévention », a conclu Rémi Jouan. ■

VOUS CROYEZ ÊTRE HARCELES !!! DISCUTEZ EN AVEC LA SECTION ET NOUS ANALYSERONS LA SITUATION ENSEMBLE AVEC LES SOLUTIONS A ADOPTER.

Réseau : BESANCON

Vous connaissez cette ville en pleine expansion, la voici décrite par une nouvelle infrastructure.

Ci-dessous vous trouverez quelques informations concernant le nouveau réseau de la ville de Besançon créée début septembre 2002.

Ginko : 57 communes, un même réseau

La philosophie Ginko : relier les 57 communes du Grand Besançon

Le réseau Ginko est composé :

- De lignes qui desservent Besançon, remplaçant les lignes CTB d'hier
- De lignes qui desservent 34 communes du Grand Besançon, remplaçant les anciennes lignes TGB
- De lignes qui desservent 22 nouvelles communes du Grand Besançon

Toutes les nouveautés

Ville et campagne, tout est lié

Pour faciliter le passage de la ville à la campagne dans un sens comme dans l'autre, 4 pôles d'échanges sont créés aux entrées de Besançon avec un choix important de destinations citadines ou villageoises sans être obligé de passer par le centre de Besançon.

Côté campagne :

- 50 % d'allers et retours en plus
- 22 nouvelles communes desservies
- 13 nouvelles lignes
- Pour certaines communes, un choix judicieux entre le train et le bus
- Depuis les communes les plus éloignées, moins de 30 mn pour accéder à un pôle d'échange
- 5 à 15 mn de gagnées pour aller d'une commune à Besançon et vice-versa
- Baisse de 50 % du prix du ticket à l'unité

Côté ville :

- Une meilleure desserte des lieux fréquentés par tous les habitants du Grand Besançon : la gare Viotte, le pôle santé Jean Minjoz, la Polyclinique de Franche-Comté, le Campus, les zones d'activités commerciales et industrielles
- De vraies possibilités d'accéder à toutes les communes du Grand Besançon et à leur zone d'activités : Espace Valentin, Chaleuzeule, Z.I. de Franois
- De nouvelles lignes
- Des lieux mieux desservis : Temis, Châteaufarine...
- Près de 50 stations supplémentaires

ACTIONS REVENDICATIVES DE LA SECTION

❖ La section a été reçue le 23 octobre afin d'étudier avec la direction, l'effectif maîtrise qui nous semble bas et ne pas correspondre aux objectifs qui nous sont confiés. Les réponses qui nous sont données sont :

- Nous avons déterminé les effectifs avec la direction entre 1999 et 2002 (exploitation—Evt /Sécu). **31 personnes en 1999 et 30.5 personnes en 2002.** la direction indique qu'avec le nouveau contrat, les rôles de terrain seront plus prépondérants afin de répondre aux demandes de la COMADI début 2003
- Le remplacement des personnes partant en PRP se fera effectivement et les embauches qui se feront, seraient plutôt du côté de l'evt/sécu, pour que ce rôle de terrain qui est fort dans leur fonction soit développé.
- Pour les autres fonctions, dans l'immédiat les effectifs ne seront pas augmentés, et en fonction du nouveau contrat (COMADI) seront légèrement aménagés afin qu'elles soient un peu plus sur le terrain.
- La structure de l'entreprise (Maîtrise-cadre) devra être optimisée en fonction des résultats. La position de la section a été de dire qu'il fallait arrêter l'hémorragie en termes d'emploi. La direction estime qu'une maîtrise à 34h12 ou à 38h00 c'est la même chose, et que chacun dans sa fonction doit faire le nécessaire. Nous entendons bien la position de la direction et nous leur demandons d'étudier un déroulement de carrière afin de motiver chacun dans sa fonction. La direction estime que les cadres embauchés ou prêts à l'être jouent dans la moindre charge de certains agents de maîtrise. Ce qui peut arriver un peu au marketing, l'est moins à l'exploitation.
- Nous attendons donc le renouvellement précis du contrat afin d'étudier avec la direction ce qu'elle proposera pour réorganiser au 1^{er} Janvier 2003.
- D'autres sujets ont été évoqués dont celui du contentieux à miroir. La direction nous pose la question sur ce sujet. Nous sommes en accord total avec le CHSCT. Celle-ci nous répond donc que le déménagement se fera comme prévu, mais que l'encaissement des infractions sera différé afin d'y voir plus clair et de ne pas se tromper dans le choix de l'endroit.

❖ De plus le déroulement de carrière reste une priorité de la section, ainsi que la réécriture de l'accord sécurité (Demandé récemment).

