

L'analyse de l'impact des transports sur la santé des salariés et des entreprises fait apparaître que les salariés, sur certains axes très critiques, « n'en peuvent plus ».

Il s'agit d'une pénibilité et d'un allongement du temps mobilisé pour le travail qui restent « à la porte de l'entreprise » au sens propre comme au sens figuré, puisqu'elles coûtent au salarié tout en ne relevant pas de la responsabilité de l'entreprise. De fait cette situation dégrade l'équilibre entre les efforts fournis par les salariés et la reconnaissance de l'entreprise qui en découle, ce qui est un facteur central des risques psychosociaux.

Si les salariés ont subi une forte dégradation de leurs conditions de vie dans les transports depuis quelques années, celle-ci n'est pas liée aux arrêts de travail des personnels de la SNCF ou de la RATP qui n'ont pas été au centre de cette étude qualitative. Cette dégradation est structurelle. Sur plusieurs tronçons, la situation est devenue difficile.

A la lumière de ce constat, Technologia propose de **mettre en débat les propositions qui suivent**. Ces propositions visent aussi à aider les candidats aux élections régionales en Ile de France à traiter cette problématique avec gravité.

Proposition 1

Création d'un **Observatoire du Stress lié aux transports en commun** sous l'égide de l'ANACT ou de l'INRS. Cet observatoire analyserait chaque année les impacts sur la santé des salariés. Il préciserait les évolutions sur les différentes lignes. Il permettrait d'obtenir une information fiable et d'effectuer des ajustements.

Proposition 2

Pour les entreprises et organismes disposant de Délégués du Personnel ou encore d'un CHSCT (Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail), mise en place d'une réunion annuelle consacrée à la question de l'impact des transports sur la santé des salariés afin de la traiter au mieux et de prendre en considération les personnes exposées à ces risques.

Proposition 3

Obligation de recensement des informations liées à ces facteurs de risques afin de les inscrire dans le Document Unique de prévention (DU) propre à chaque entreprise.

Proposition 4

Apporter une attention aux personnes qui peuvent être mise en difficultés.

Proposition 5

Mise en place d'une procédure d'information efficace pour les entreprises pour que les salariés n'aient plus à justifier de leur retard en cas de dysfonctionnements : information précise relative aux retards sur le site internet des compagnies de transport le jour même, afin d'éviter aux salariés de chercher un bon d'excuse.

Proposition 6

Favoriser financièrement le covoiturage avec la mise en place conjointe d'une véritable information et d'un système à solutions multiples.

En cas de déménagement de l'entreprise

Proposition 7

Obligation d'une consultation en amont du CHSCT sur les implantations envisagées par l'employeur avant le choix définitif ; afin que les représentants du personnel puissent peser sur ces choix qui ne doivent pas être arrêtés sans la prise en compte des contraintes de mobilité.

Pour l'estimation des temps de transports avant déménagement, prendre en compte le temps de trajets avec aléas et contraintes personnelles (écoles en particulier), au delà des estimations faites par les modèles prédictifs des

The logo for Technologia features a large, stylized letter 'T' in red and blue, followed by the word 'Technologia' in a red, sans-serif font with a slight shadow effect.

Stress
&
Transport

Le manifeste
de Technologia

sociétés de transport.

Proposition 8

Pour les lieux mal desservis par les transports en commun, imposer la mise en place d'une navette propre à l'entreprise ou partagée entre plusieurs entreprises.

Proposition 9

Rendre obligatoire la conclusion d'une négociation sur le travail à distance à la suite d'un déménagement.

Proposition 10

A la suite de cette centralisation, il pourrait se tenir des **Etats Généraux sur les conditions de Transport en Ile de France**.

Ces états généraux réuniraient les représentants des organisations syndicales de salariés, celles des employeurs, les dirigeants des principales sociétés de transports concernés et les responsables politiques. Ils auraient pour objectif :

- D'établir un constat précis ligne par ligne,
- D'établir un bilan contradictoire partagé de la situation qui permettrait d'entendre la parole des laisser pour compte au quotidien.
- De proposer des préconisations pour éviter les dégradations redoutées pour l'avenir

Nous proposons aux personnes qui souhaitent réagir à ce manifeste de nous transmettre leurs impressions et remarques sur le site de TECHNOLOGIA : www.technologia.fr à la rubrique : **CONTACTEZ-NOUS**.

Ces informations seront transmises aux principales personnes en charge de ce sujet en Ile de France :

Georges BODU (ADRUT) - Gérard MASSIP (ADTC) - Jean-Pierre LEROSEY (AUT) - Pierrette CATUSSE (AUT95) - Henri FOREST (CFDT) - Bernard SALENGRO (CFE-CGC) - Benoît TASSART (CFTC) - Karine LAYMOND (CGPME) - Jean-François NATON (CGT) - Bertrand NEYRAND (CGT-FO) - Laurette FARGES (Circule) - Simone BIGORGNE (FNAUT) - Gérard MARTINEZ (FO) - Jean-Claude DELARUE (FUTSP) - Jean-Pierre BAILLEUL (GUT) - Cécile DUFLOT (LES VERTS) - Heidi SERGENTON (Livry Environnement) - Bertrand DELANOË (Mairie de Paris) - Nathalie SEURRET (MEDEF) - André SANTINI (NC) - Jean-Paul HUCHON (PS) - Michel PIFAUT (Rocade de Paris) - Christophe MENANT (STIF) - Valérie PECRESSE (UMP) - Fabrice COQUIO (UNSA) - André BASSEZ (UUDP Viroflay) ...

Les salariés attendant leur RER en retard, sans information, gagnant après trois essais malheureux une rame bondée et suffocante... voilà une épreuve malheureusement bien banale.

Les salariés qui doivent accomplir des tâches multiples, sous la pression de la pendule, d'un client ou d'un manager autoritaire et distant, tout cela dans la crainte de rater leur promotion ou de perdre leur emploi... voilà une réalité que les experts en risques psychosociaux connaissent bien.

Rapprochons les deux situations : l'épreuve des usagers ne se termine pas quand ils quittent leur station de métro, loin de là. **Le retard, la fatigue et le stress accumulés les fragilisent avant même qu'ils se mettent au travail.** Leur présence incertaine le matin et leur départ sous contrainte horaire en fin de journée perturbent l'équilibre des équipes, ou bien les condamne à se retrouver sur la touche... voire à la porte.

Avec cet angle d'attaque, Technologia a voulu donner la parole aux acteurs de l'entreprise, pour comprendre comment la prise en considération de la « galère dans les transports » s'arrête trop souvent aux portes de l'entreprise.

L'étude qualitative menée en discussion libre et par grille d'entretien codée auprès de plus de 150 personnes a montré que le problème était mal connu, et par conséquent pas vraiment pris en compte, du côté des Représentants du personnel comme des Directions des Ressources Humaines.

Le prix fort

Du côté des salariés, il est clair que seule une marge de plusieurs heures protège du retard qui perturbe les autres ou condamne à la marginalisation. Avec à la clé, une fatigue chronique et un appauvrissement de la vie sociale et familiale ; et le sentiment que les efforts consentis pour bien faire son travail toujours plus lourds.

Pour la plupart, il s'agit de s'organiser, de bricoler avec les collègues. Mais le prix des petits arrangements est parfois lourd : compression de la pause déjeuner, jalousies de ceux qui « galèrent eux aussi en voiture »... En revanche, si certains cadres, plus autonomes, peuvent parfois s'affranchir des règles de ponctualité, le petit personnel n'a pas cette chance. Ainsi, des caissières en retard peuvent trouver l'entrée du personnel verrouillée, y compris dans la minute qui suit l'heure d'embauche. Les représentants du personnel défendent des dossiers dans lesquels des licenciements reposent en réalité sur de telles situations.



Technologia

Stress & Transports en Ile de France

Synthèse

Une « discrimination positive » pour les mal lotis des transports en commun ?

Pour autant, les entreprises n'ignorent pas toujours le problème. Certains responsables hiérarchiques savent faire la différence entre un manque de ponctualité involontaire et une attitude délibérément dilettante. Les sanctions et les freins à la promotion ne sont donc pas systématiques. **Le problème est que ce n'est pas une politique ancrée dans les mœurs managériales.**

De même, plusieurs DRH intègrent ces critères de proximité géographique, mais la responsabilité d'accepter un poste mal desservi depuis le domicile repose en dernière instance sur le salarié. Jeu de dupes puisque le marché du travail empêche de faire la fine bouche.

De plus, les établissements de Région Parisienne font régulièrement l'objet de déménagements. Ceux-ci ajoutent à l'instabilité des réorganisations d'éventuels allongements des durées de trajet, ainsi qu'une rupture du contrat implicite qui fixait notamment les conditions de transport pour se rendre de son domicile à son lieu de travail. C'est alors que toute une ambiance de travail peut se dégrader.

Enfin, bien que le problème ne soit pas aussi massif et qu'il repose sur cette notion floue de « sentiment d'insécurité », il est clair que, plus que les autres, les femmes et les salariés soumis à des horaires décalés sont amenés tous les jours à vivre des trajets angoissants, l'isolement et l'ombre contribuant à leur gâcher la vie même s'il ne se passe rien du tout.

Tout se passe donc comme si les problématiques de transports relevaient de la vie privée des salariés. Il ne s'agit pas alors d'incriminer les professionnels (RATP, SNCF...) qui peinent eux aussi à maintenir un service public efficace et respectueux des usagers ; ni d'accuser les employeurs de maltraiter les salariés, mais bien de ne pas laisser dans l'ignorance mutuelle les conditions de transport et les conditions de travail.