

PAYS DE GRASSE



**MOVENTIS ET LA COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION DU PAYS DE GRASSE
SAISSENT LE PROCUREUR DE LA RÉPUBLIQUE
ET RELAIENT LE SIGNALEMENT AUPRÈS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL
ET LA MÉDECINE DU TRAVAIL.**

Depuis le 1er janvier 2023, en tant que nouveau délégataire de service Public, Moventis assure l'exploitation et la gestion des transports urbain et scolaire Sillages sur le territoire de la Communauté d'agglomération du Pays de Grasse. Au cours des 18 premiers mois de délégation, des alertes internes entre salariés pour des faits susceptibles de constituer des infractions pénales ont attiré l'attention de la Direction et de la CAPG. En parallèle, des rumeurs non fondées ont circulé au sujet des intentions de Moventis (suppression d'emplois, de la suppression du 13ème mois et de la prime vacances), alors même que la Direction est en plein recrutement, contribuant ainsi à créer un climat d'insécurité.

Ces circonstances ont conduit Moventis, en janvier 2024, à lancer un diagnostic enquête sur les Risques Psychosociaux (RPS) auprès des salariés. Réalisé par un groupement indépendant de deux cabinets experts dans leur domaine (travail et transport en commun), agréés le Ministère du Travail, le diagnostic a été réalisé en mars-avril 2024 et a impliqué l'ensemble du personnel pour garantir une transparence de méthode. Près de 83 entretiens ont été menés, soit 85% des salariés.

La conclusion a révélé, notamment, des points très inquiétants mentionnant que la qualité des relations professionnelles entre salariés du réseau urbain se sont gravement dégradées. Les faits sont alarmants puisque près d'1 personne sur 2 ont déclaré avoir vécu une altercation ou une tension en direct avec un autre salarié. 61 participants (sur 83) ont signalé avoir été témoin ou victime d'une agression entre collègues depuis les 12 derniers mois. Des dépôts de plaintes ont été déposés ces derniers mois pour injures et diffamations, et pour des dégradations volontaires. Par ailleurs, le licenciement d'un salarié a eu lieu récemment et la direction a également mis en place un agent de sécurité présent au dépôt, sur la durée du service.

En tant qu'entreprise engagée et responsable, Moventis se refuse à de tels agissements internes mettant à mal le bien-être et la sécurité de ses salariés, ainsi que la qualité du service fournie. Même si la situation existe depuis plusieurs années, elle s'est récemment amplifiée et conduit désormais Moventis à signaler ces faits au Procureur de la République afin qu'une enquête soit diligentée sur les faits allégués, qui sont susceptibles de constituer des infractions pénales (notamment harcèlement moral, harcèlement sexuel). Le signalement est également relayé auprès de la Médecine du travail et de l'Inspection du travail.

En tant que mission de service public, l'organisation du transport public urbain est régit par des règles spécifiques qui doivent être strictement observées permettant d'assurer son accessibilité. Aujourd'hui, cette mission est entravée.

Ayant eu connaissances de l'ensemble de ces éléments, Jérôme Viaud, Président de la CAPG, a décidé de relayer au Procureur de la République le signalement de Moventis concernant les agissements internes qui fragilisent fortement la qualité de ce service public.

Ces remontées internes s'inscrivent dans un contexte social complexe.

La transition avec l'ancien délégataire a été difficile rendant ainsi la passation du contrat extrêmement compliquée (véhicules non transmis, grève sauvage des conducteurs, informations de fonctionnement manquantes, les usages non transmis...). Les changements opérés ont été nombreux pour assurer une meilleure qualité de service : nouveau réseau, outils de gestion interne, entraînant un dérèglement de l'organisation au début. Au fur et à mesure des mois, la situation s'est améliorée et en septembre 2023, le transport scolaire a été intégralement sous-traité et 5 lignes supplémentaires créées permettant un meilleur service car moins soumis aux aléas des grèves.

Dès le 1er janvier 2023, l'organisation syndicale avait lancé une alarme sociale posant très clairement la volonté de ne pas s'inscrire dans une démarche constructive. Le dialogue social a permis des avancées proposées par la direction et consenties par l'organisation syndicale, mais ce dialogue a été obstrué de manière quasi permanente. Les heures de délégation des représentants du personnel constituent notamment un sujet de discussion majeure tant les heures prévues dans le cadre légal sont dépassées dans la pratique.

Alors que l'accord d'entreprise arrivait à échéance en février 2023, la Direction de Moventis a souhaité mettre fin à une situation abusive reposant non seulement sur des difficultés de déclaration et de suivi des heures (ajoutées à un non-respect d'un véritable délai de prévenance), mais aussi sur un cadre concédé par l'ancien délégataire, surdimensionné par rapport à la taille de l'entreprise. Alors que ces abus ont parfois conduit à un état de fait de délégation permanente pour certains, la Direction a pris les mesures pour revenir progressivement au cadre légal.

Cela pour mettre fin aux lourdes répercussions sur l'état de service qui doit être assuré, et qui ne l'est pas.

Depuis ce retour à la conformité, il est observé que des délégations fractionnées voire parfois sauvages sont déposées sur des tranches de 25-35 minutes.... Et qui ont un impact environ multiplier par 4 sur l'organisation globale, nuisant à la qualité du service public.

Par ailleurs, dès le début un fort absentéisme a été constaté et existe depuis longtemps atteignant un taux moyen en 2023 de 21.8% impactant considérablement la qualité et la stabilité de service entraînant des désagréments pour les usagers.

Ni Moventis, ni Jérôme Viaud Président de la CAPG ne se résignent face à de tels agissements, contraires à l'utilité publique assurée par le rôle jour du service de transport urbain.

L'ambition de Moventis est de :

- Garantir le respect de l'ensemble des salariés, dans leur intégrité physique et mentale mais également dans leur droit de grève comme aussi et surtout leur droit de travailler.
- Diriger l'entreprise dans le respect du rôle des représentants du personnel, mais uniquement dans le cadre de leur rôle d'élu et non de direction parallèle.
- Assurer la bonne application des règles de droit et conventionnelles.
- Garantir qu'aucune pression, menace, insulte ou racket n'ait lieu au sein de l'entreprise.
- Fournir un service public de qualité