

Déclaration CGT

Séance du CDEP MRB du 15 avril 2010

Le mécontentement des salariés est bien réel comme en témoigne la dernière grosse mobilisation du 23 mars au niveau national comme à la RATP avec des cessations de travail très importantes dans notre département. Dans toute la France, dans des petites entreprises ou à la SNCF, l'expression de ces mécontentements s'amplifie, s'enracine aussi en détermination. Les salariés poussent, voire interrogent sur la nécessaire unité des organisations syndicales. Cette unité syndicale au niveau national se consolide chaque mois un peu plus au fil des effets d'annonces d'un gouvernement se trouvant en grande difficulté sur ces réformes annoncées.

Les cinq organisations syndicales au niveau national (CGT, UNSA, CFDT, FSU et Solidaires) ont décidé d'interpeller le gouvernement le 20 avril prochain par un texte commun et d'organiser des initiatives dans les entreprises, à la RATP une distribution de tracts a été programmée pour le rendre public et qui servira de tremplin à « un grand 1er mai revendicatif et unitaire ». **Une déclaration commune pour interpeller le Président de la République pour le sommet social est aussi prévue.**

La remise en cause affirmée du gouvernement sur l'équité entre ceux qui produisent et ceux qui s'enrichissent est toujours d'actualité. Ce socle social issu pour une bonne part du Conseil National de la Résistance d'après-guerre est attaqué depuis des années entraînant un déséquilibre où les salariés cotisent maintenant quasi seuls dans leurs caisses sociales alors que les richesses qu'ils créent dans les entreprises engraisent les actionnaires.

La CGT dans l'unité a engagé un rapport des forces sachant que celui-ci est d'autant plus essentiel que les négociations qui s'ouvrent sur la pérennité de nos retraites le sont maintenant dans un « climat social » bien différent de 2007. Le travail syndical a pesé sur une opinion bien moins encline à perdre des repères idéologiques et historiques comme la retraite à 60 ans.

N'en déplaise au patronat et à ses quelques malheureux jouets adeptes de la surenchère, les appels unitaires rythmés de points forts portent leurs fruits de revendications sur l'Emploi, les Salaires et les Retraites. Bousculant un calendrier gouvernemental comme patronal dans leurs volontés de remises en causes des acquis, de flexibilités ou d'augmentations de la productivité.

Et c'est peu dire que ces moment forts ont pesé en parallèle à MRB au regard d'une réorganisation annoncée en 2008 pour un début en 2009 devant modifier complètement les horaires de la grande majorité des personnels du département et le dossier présenté à cette séance CDEP, et pour la CGT ce n'est pas fini ! D'autant que les attentes pour obtenir plus d'équités salariales résonnent maintenant avec plus de force et ne sauraient attendre une proposition concrète de la direction par on ne sait quelle contrainte qui serait électorale.

Il est vrai que les mauvais coups pleuvent sur les salariés, dans notre entreprise comme en dehors, et les maux sont les mêmes partout : atteinte sur l'emploi, productivité, modération salariale et diverses remises en cause d'acquis sociaux ou des conditions de vie au travail comme au dehors, quand ce n'est pas l'exclusion pure et simple par des managers qui en profitent !

660 emplois désintégrés à la RATP pour 2010 dont 94 à MRB,

0,5 % d'augmentation de la valeur du point le 1er juillet soit un petit billet de 5 euros net mensuel soit au global sur l'année une misérable trentaine d'euros pour les bas salaires, Après les annonces de la grande reconnaissance de la maintenance par les directeurs généraux, une « fumisterie » est aujourd'hui proposée avec des miettes pour les seuls partants en retraite. Rien pour le social, rien sur les pénibilités !

Concrètement le mauvais plan d'entreprise RATP 2008/2012 est pleinement en vigueur et déjà un vrai plan social pour 2010 et les trois prochaines d'années s'annoncent avec le même sombre tableau. Donner beaucoup à l'entreprise pour rien pour les personnels sauf peut-être quelques encadrants.

Une productivité réalisée essentiellement par des suppressions d'effectifs pour répondre au développement d'une entreprise ou plutôt d'un groupe qui se comporte « comme les autres » en mettant par terre des activités industrielles, nos métiers.

La démultiplication des dossiers à MRB de réorganisations des activités de maintenance des bus ou de dépannages voire la création d'une équipe en travail de nuit pour les contrôles à MRB en passant par les surnois tentatives de mises en place d'horaires atypiques dans des unités sont les symptômes d'outils d'une productivité pour les années futures.

La CGT, l'ensemble des syndicats y sont opposés et pourtant la direction du département maintient sa volonté de réorganiser nombre d'activités de maintenance dans nos ateliers. Bien évidemment, nous mesurons combien le rapport des forces a pesé et pèse toujours dans les propos de la direction et les écrits dans le dimensionnement des équipes, leurs nombres par atelier et leurs compositions, sur le volontariat comme pour les remplacements ou l'hypothèse de créations de postes de techniciens par équipe créée.

Aucune justification du développement de l'offre ou du volume de l'offre pour justifier un bougé d'organisation.

Aucun gel de suppression d'effectif.

Aucune proposition de la direction de MRB pour baisser le temps de travail à 32 heures hebdomadaires.

Aucune réponse pour répondre à une équité salariale attendue à MRB par tous les personnels dans le même temps percutée par une productivité qui s'additionne annuellement.

Pour la CGT, il est clair qu'aucune mise en place d'équipes ne pourra se faire dans une unité, si volontaire il y a, sans une présentation au CHSCT sur le nombre d'agents concernés et l'organisation choisie. Il en va du bon respect de l'instance CHSCT qu'aucune entrave ne vienne nuire à son bon fonctionnement.

Notre position est sans ambiguïté car nous sommes contre la mise en place de ces équipes tout comme nous veillerons à défendre au mieux les intérêts des salariés.

Concernant la création d'une équipe technique destinée à assurer la conformité de nos Bus sur la voie publique, loin d'une menace de la sous-traitance, cela témoigne plutôt que les ateliers de maintenance dirigés par des centres bus sont tournés seulement vers les impératifs de résultats économiques et ne garantissent plus la bonne maintenance des matériels.

Sans présager du bon fonctionnement de cette équipe d'un point de vue purement technique dans l'assurance de ces objectifs, d'autant que les enjeux sont assez considérables de passer à une maîtrise certainement perfectible en unités à une centralisée, il reste que l'organisation présentée pose d'innombrables questions de sécurité.

Aussi pour notre organisation syndicale les discussions ne sont pas closes d'autant que la lisibilité sur les responsabilités n'est pas clairement établie entre les unités et le central dans la mise à l'exploitation des matériels.

Concernant la bonne maîtrise technique, le texte n'est pas satisfaisant en postes de techniciens et techniciens supérieurs pour la garantir. Concernant les mauvaises conditions de travail des salariés qui travailleront de nuit et le management des affirmations nous sont apportés mais quid de la baisse du temps de travail pour les salariés dernièrement embauchés sans bonification qui pourraient se retrouver dans l'équipe ?

Pour la CGT
Éric Morisse