

# Avec la **CGT**, vos exigences à portée de Voix !

## Liste des Candidats au CDEP MRB

### 1<sup>er</sup> Collège

Titulaires				Suppléants			
VENON	Michel	OQ	LILAS	LEDAIN	Franck	OQ	CRETEIL
NIGER	Joel	OQ	IVRY	LE CORNU	Christian	OQ	CHAMPIONNET
MAUGEIN	Philippe	OQ	FONTENAY AUX ROSES	PERIN	Philippe	Technicien	CHAMPIONNET
LEHMANN	Yohan	OQ	FLANDRE	DURIN	Patrick	OQ	SAINT DENIS
LINUS	Jean Marc	OQ	AUBERVILLIERS	ALLARD	Philippe	OQ	AMI SUD
VANSSE	Alain	OQ	CHAMPIONNET	MALAVERGNE	Christian	OQ	THIAIS
FOURNET	Thierry	OQ	MALAKOFF	GAGNET	Robert	OQ	ORGA CENTRAL

### 2<sup>ème</sup> Collège

Titulaire		Suppléant	
FICHTER	Gérard	PICQ	Bruno
Agent de maîtrise		Agent de maîtrise	

### 3<sup>ème</sup> Collège

Titulaire		Suppléant	
HEURTEBIZE	Michel	HEURTEBIZE	Michel
Cadre		Cadre	

**Représentant Syndical : MORISSE Eric OQ CHARLEBOURG**



Novembre 2006

## Spécial Elections

### EDITO

Avec les revendications liées à la politique salariale, à la reconnaissance des qualifications et des métiers, à l'emploi, aux conditions de vie et de travail... subsistent les reculs, les questions concernant l'avenir des services publics, de la protection sociale maladie, les retraites, et ce, après les "évolutions" à la RATP du contrat de groupe obligatoire, la mise en place d'une caisse de retraite et leurs premières dispositions.

Autant dire que l'attention des salariés, l'engagement des agents, sera l'élément majeur afin d'écrire un autre scénario que celui qu'ambitionne de nous imposer direction et pouvoirs publics.

Aussi les élections professionnelles de cette fin d'année 2006 pointent-elles plusieurs enjeux.

#### Des enjeux évidents :

- De désignation des élus CDEP et délégués du personnel, chargés de faire vivre ces instances représentatives du personnel et de porter vos préoccupations ;
- Enjeu aussi pour la mise en place du Comité Régie d'Entreprise (CRE), des Comités d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), des Commissions de Classement (CC), du Conseil de Discipline (CD), qui découlent des résultats de ces scrutins ;
- Enjeu de représentativité des organisations syndicales déterminante pour la mise en œuvre d'accord (signature et ou contestation) ;

#### Mais aussi des enjeux de démocratie :

- L'engagement des salariés dans ces élections sera observé, analysé par la direction autant que l'influence électorale elle-même... puisque l'intérêt des agents pour peser aujourd'hui et demain, leur implication sur les questions sociales, commence avec leur niveau de participation aux élections.

Avec la volonté d'informer chaque agent, de le rendre "acteur" des enjeux sociaux, le vote CGT se place aussi comme un élément déterminant de réactions, de propositions contre les reculs imposés ou programmés et pour l'avenir de notre entreprise publique nationale.

**Vous voulez être écouté et entendu ?  
Vous voulez compter ? Ne manquez pas ce rendez-vous !**

**Mettez vos revendications à portée de voix...**

**Votez pour les équipes, les candidats CGT !**

**GERARD LEBOEUF**  
Secrétaire général  
de l'Union Syndicale CGT-RATP

## Pour une **Politique Industrielle** à la hauteur des enjeux du **Développement des Transports Collectifs** en région Ile-de-France

Le 6 juillet 2004, Madame Anne-Marie IDRAC, alors PDG de la RATP présentait aux organisations syndicales son projet en matière de politique industrielle pour la période couvrant le plan d'entreprise 2004/2007. Dans la logique de faire de la RATP « une entreprise à part entière », l'objectif était clair : concurrence, compétitivité.

Le 21 juin 2006, quelques jours avant son départ pour la SNCF, elle présentait de nouveau aux organisations syndicales ses ambitions, ses objectifs pour la RATP : le lancement d'une étape nouvelle pour la RATP avec comme maître mot : la performance.

Face aux enjeux que représente la réponse aux besoins de transports collectifs pour les franciliens dans le cadre nouveau de la décentralisation en région Ile de France, force est de constater la tenue de propos qui se veulent rassurants du nouveau PDG de la RATP, Monsieur Pierre MONGIN.

Réaffirmer le caractère national de l'entreprise publique RATP, réaffirmer la priorité du développement en région Ile de France des activités de l'entreprise, cela comporte quelques infléchissements quant aux objectifs de la Direction de la RATP.

Le principal atout de l'entreprise publique de service public RATP est sa structure intégrée : ingénierie, exploitation, maintenance. Pour répondre à ces divers besoins, il est nécessaire que la RATP se développe en Ile de France : transports collectifs de banlieue à banlieue, maillage plus serré sur les couronnes autour de Paris, régularité, qualité, confort et sécurité accrus, le tout allié à une offre de transport correspondant aux besoins des usagers. Cela passe, pour la CGT, par un meilleur dimensionnement du parc de matériel roulant (bus, métro, RER, tramway).

Les besoins sont par exemple de l'ordre de 2.300 bus supplémentaires et l'achat de matériels roulants ferroviaires permettant une réserve de maintenance respectant des conditions de travail décentes pour les agents.

Pour la CGT, la construction d'un atelier dédié à la rénovation du matériel roulant ferroviaire devrait permettre d'accroître les capacités industrielles. Il en est de même pour les ateliers de Championnet pouvant permettre la mise en œuvre d'une politique de rénovation à mi-vie des bus.

Outre les nécessaires opérations de modernisation des infrastructures de transports et celles des infrastructures industrielles de maintenance, le développement des réseaux doivent s'accompagner des investissements permettant une maintenance de qualité.

Pour la CGT, il convient d'anticiper la capacité de la maintenance à répondre à la forte croissance de l'offre de transport.

Le potentiel de développement des activités de maintenance est réel et pose bien sur la question des moyens humains à l'exercice de ces activités de maintenance : des moyens humains formés, qualifiés, reconnus en tant que tels, c'est l'inverse de ce que chacun vit au quotidien aujourd'hui.

**Voter CGT aux prochaines élections CDEP/DP sera le moyen de se faire entendre face aux objectifs des directions de notre entreprise.**

**Voter CGT, c'est porter un autre projet industriel ambitieux. Un projet d'avenir pour nos activités, l'emploi, nos métiers, nos qualifications, nos conditions de vie et de travail.**

**ATTENTION !**  
Vote par correspondance uniquement  
du 21 novembre au 2 décembre 2006.  
**N'OUBLIEZ PAS !**

## Le **Déroulement de Carrière**

La CGT s'est, depuis de nombreuses années, inscrite dans une démarche de négociations d'accords allant vers une amélioration des déroulements de carrière des opérateurs, techniciens et agents d'encadrement de la maintenance. Cette démarche s'inscrit dans une visée à long terme marquant à un instant « T » les avancées, sans jamais oublier les revendications portées par la CGT : une juste reconnaissance de nos métiers et qualifications, de nos compétences, de nos pénibilités au regard des évolutions technologiques et de ce qui existe au sein de l'entreprise.

### **LA CGT REVENDIQUE :**

#### **Pour les opérateurs non qualifiés :**

- Un déroulement de carrière allant jusqu'au N8 pour tous

#### **Pour les opérateurs qualifiés :**

- Embauche au N7 (CAP et/ou BEP) et fin de carrière au N14 sur un métier unique

#### **Pour les techniciens :**

- Embauche S1 (Bac pro), S3 (bac technique) et fin de carrière S7

#### **Pour les agents de maîtrise :**

- Fourchettes de 2 à 5 ans avec carrière maxi sur 25 ans
- Passage à la moyenne des fourchettes sauf avis défavorable motivé, reposant sur des faits avérés et contrôlables par les commissaires classeurs.
- Suppression de la segmentation
- Déroulement de carrière maîtrise de EC2 à EC8
- Retour à la règle des 3 tiers pour passage cadre (recrutement, concours, choix)

#### **Pour les techniciens supérieurs**

- Identique au déroulement de carrière des agents de maîtrise
- Prise en compte de l'expérience professionnelle acquise hors de l'entreprise pour déterminer le niveau d'embauche

#### **Pour les cadres**

- Fourchettes de 2 à 5 ans
- Suppression de la segmentation
- Déroulement de carrière EC5 vers cadre supérieur
- Constitution d'une grille pour les cadres supérieurs

## **Encadrement**

### **"Socialement responsable et professionnellement engagé !"**

Le mal vivre des agents d'encadrement est de plus en plus fort. En effet, s'ils occupent une place particulière dans l'entreprise du fait de leur expertise technique ou managériale, ils sont écartés des lieux de décisions alors que ce sont eux qui ont en charge leurs mises en œuvre.

Les contraintes imposées qui consistent à "intensifier le travail, gérer le sous effectif, réorganiser par des suppressions de postes, faire passer la production avant la sécurité ..." les placent devant une alternative qui oppose "conscience citoyenne" et "responsabilité professionnelle". Premiers fusibles en cas de problème, premiers exposés en cas de conflits, voire, depuis 2001 (suite à un arrêté de la cour de cassation), premiers responsables devant la loi, cette situation n'est pas sans générer un certain malaise dans ces catégories.

Les personnels d'encadrement doivent avoir les moyens de l'exercice effectif de leur responsabilité professionnelle et

sociale. Pour y parvenir, l'UGICT/CGT revendique des droits nouveaux qui instaurent **un droit d'intervention et d'initiative pouvant aller jusqu'au droit de refus** pour toute directive ou consigne contraire à l'éthique professionnelle et à la mise en danger des agents. Pour garantir la libre expression de ces nouveaux droits, il y a lieu de réformer les leviers managériaux, véritables outils de pression au service des stratégies de la Direction. Aussi, l'UGICT-CGT revendique-t-elle en matière de déroulement de carrière un avancement à la moyenne (*sauf avis défavorable motivé sur des critères objectifs*), une mobilité choisie et non plus contrainte, la mise en place de parcours professionnels s'inscrivant eux-mêmes dans des parcours formations tout au long de la carrière.

**Votez CGT !**

## Le Travail de Nuit quand le Service Public l'oblige

La RATP a recours de plus en plus au travail de nuit dans tous les secteurs et très largement à la maintenance. Que ce soit pour des raisons de service public ou par pure productivité, la reconnaissance et les compensations sont à ce jour bien maigres face aux contraintes et difficultés rencontrées par les travailleurs de nuit. Le travail de nuit est pénible par nature il doit être reconnu comme tel et valorisé. Pour la CGT, seuls deux axes permettent de compenser la pénibilité du travail de nuit : le temps de travail et une compensation pécuniaire.

Après des mois de silence sur les multiples relances de notre syndicat demandant l'ouverture de négociations sur le travail de nuit à la maintenance, une délégation de la CGT a été reçue en audience le 23 juin 2006. Les revendications portées par la CGT sur le travail de nuit sont claires. Elles visent à améliorer le protocole existant sur les points suivants :

### LA CGT REVENDIQUE :

- Doublement de la prime ATNTM-Nuit
- Attribution de 5 CA supplémentaires en reconnaissance de la pénibilité
- Effet rétroactif à 2004, concernant la prise en compte

des 15 ans de nuit, pour bénéficier de 75% minimum à la retraite du montant de la prime de nuit.

- Passage à 32h de temps de travail hebdomadaire pour tous les agents permanents ou sur roulements de nuit
- Révision de l'attribution de la médaille d'Honneur des Chemins de Fer :
- 15 ans de service pour la médaille d'argent
- 25 ans de service pour la médaille de vermeil
- 30 ans de service pour la médaille d'or
- Elargissement de la plage horaire de l'ACD de 23h00 à 7h00
- Relève systématique des 2 nuits encadrant le passage en jour d'un agent en service de nuit, quelle que soit la raison ou la durée du temps effectué de jour.
- Etendre la prime du dimanche au lundi pour les agents débutant leur service le dimanche soir
- Diminuer les effets de la perte de la prime de nuit liés à la mobilité des agents passant à un roulement jour.
- Abaissement des taux d'intérêt à 0% pour l'achat de véhicule avec prise en charge des intérêts par la RATP

## Une Formation Professionnelle Emancipatrice

La formation est un outil d'émancipation des individus et facteur de développement. Elle est essentielle tout au long de la vie professionnelle et est un droit effectif pour permettre à chaque individu de faire face au changement, d'élever son niveau culturel pour mieux gérer leur propre existence et ainsi lutter contre l'inégalité des chances. Par conséquent, mieux appréhender sa vie professionnelle.

Une formation en lien avec les attentes des agents et des besoins exprimés lors des EAP, les nouvelles technologies et leurs impacts sur le contenu de nos métiers devraient forcément passer par une formation à la hauteur des ambitions que doit porter notre service public. Un des enjeux de la formation est le maintien des compétences individuelles et collectives, l'axe important étant le perfectionnement, l'adaptation, l'acquisition ou/et la pérennisation des compétences.

La formation doit prendre en compte l'exigence de service public (qualification professionnelle durable, objective et gratifiante attendue par les agents).

La réouverture de l'école technique pour permettre à davantage de jeunes de rejoindre la maintenance avec à la clef, un diplôme, une formation de haut niveau, une acquisition d'un réel savoir-faire. Un droit individuel à la formation, transférable d'une entreprise à une autre est

important. Ce droit s'inscrit dans la perspective que se donne la CGT de construire un « statut du travail salarié », garantissant un ensemble de droits et une sécurité sociale professionnelle pour chacun.

La formation professionnelle continue doit contribuer d'une façon essentielle, à pérenniser notre service public dans la mission de maintenance.

### LA CGT REVENDIQUE :

- D'utiliser le potentiel du CFT\* de Noisiel pour l'ensemble des formations initiales
- De consolider le dispositif SESAME pour permettre la qualification des opérateurs qui le souhaitent
- De généraliser le dispositif de l'accompagnement de la VAE à tous les métiers, toutes les catégories
- D'améliorer le protocole générations solidaires pour réellement répondre aux besoins spécifiques d'une jeunesse en difficulté dans leur parcours scolaire
- De réserver 10% du temps de travail à la formation professionnelle
- L'application du droit individuel à la formation (DIF), droit à 20 heures par an cumulable sur 6 ans soit 120 heures mis en œuvre à l'initiative du salarié.

\*Centre de Formation Technique

## Rhapsodie : les nouvelles technologies au cœur des enjeux

La Direction de l'entreprise s'est engagée dans un vaste chantier touchant l'évolution de la fonction ressources humaines et le renouvellement des systèmes associés.

Si ce programme, appelé "Rhapsodie", se justifie sur le plan technologique pour pallier l'obsolescence et la multiplicité des outils actuels, il s'apprête à bouleverser en profondeur les fonctions ressources humaines en lien avec l'évolution de l'entreprise.

Le bien-fondé de cette nouvelle technologie, qui intéresse l'ensemble des agents, se heurte dès lors avec les conséquences qu'elle entraîne sur l'emploi et les qualifications, notamment dans le tertiaire.

### LA TECHNOLOGIE AU SERVICE D'UNE POLITIQUE

Les changements induits, vont permettre d'accélérer les décentralisations et la gestion individualisée des personnels tout au long de leur carrière.

Sans développer tous les aspects impactés, des évolutions sont en cours touchant aux primes, à la volonté affichée de sortir des notions de filière/sous-filière, au classement SAB au regard des retraites assujéti au poste, à la dissociation de la notion grade/emploi, à la séparation des fonctions employeur/assureur, à la décentralisation de la paye et des commissions de classement...

Pour la CGT, à l'heure où l'entreprise parle de développement et envisage de grands projets, la cohérence doit s'imposer, les nouvelles technologies ne peuvent avoir pour seules finalités la destruction d'emplois et la PMSisation des Unités.

**Faites voter CGT !**

## Tertiaire et Assimilé : objectif productivité

Avec "Rhapsodie", la direction annonce sa volonté de supprimer environ 300 postes.

A GIS, la mise en place d'un Centre de Service Partagé regroupant l'activité RH de 10 départements fonctionnels de l'entreprise se traduit par la suppression de 20 postes.

L'exemple est donné et déjà départements et unités sont à l'ouvrage à l'instar du Métro qui projette une productivité de 30 à 35% dans ses secrétariats.

La mutualisation des moyens ne vise pas l'efficacité de nos missions, mais la seule performance économique.

Les départs en retraite, comme les mobilités sont l'occasion de ne pas remplacer les postes.

Les réformes liées à notre protection sociale retraite et maladie ont des répercussions sur les effectifs de ces secteurs.

### LE SECTEUR TERTIAIRE ET ASSIMILE PARTICIPE AU BON ROUAGE DES SERVICES

D'autres choix sont possibles partant : des besoins à satisfaire à tous les niveaux (entreprise, département, unité) dans la cohérence et l'unicité que nous défendons, des outils à mettre en place, de la formation nécessaire, de la qualification des différents acteurs à partir de leur connaissance du terrain et des populations gérées et enfin le niveau des effectifs.

Au-delà des secteurs directement concernés, l'impact des modifications technologiques et surtout leurs utilisations au service d'une certaine politique a des incidences négatives sur l'ensemble du personnel.

### EMPLOIS, EFFECTIFS A MRB

Depuis plusieurs années, l'évolution des effectifs croît dans notre entreprise. Il faut cependant noter que cette évolution se situe sur le seul secteur de l'exploitation. La priorité de la RATP : l'exploitation, la vitrine, au détriment de notre maintenance qui, depuis des années, subit la baisse de ses effectifs.

A MRB, l'hémorragie continue. 2.845 salariés en 2002, 2.710 en 2005, 2.660 en 2006. MRB représente moins de 6% des effectifs de la RATP en 2006 (pour 9% en 1991).

Effectivement, nous sommes passés à des modifications structurelles de notre activité de maintenance. Une évolution forte de maintenance curative (+ 4%) à l'instar de la maintenance préventive (- 17%), le contrat d'objectif de la Direction MRB 2007/2011 prévoit encore une baisse des coûts. Pour le département MRB, productivité = réduction des effectifs. Les Directeurs passent, la logique reste la même. Les réorganisations se multiplient, un grand nombre d'activités dévolues auparavant à MRB sont sous-traitées, dans les centres bus comme à Championnet (l'activité extincteurs : - 12 agents, réorganisation des AMI avec 40% de l'activité sous-traitée : - 16 agents, les alternateurs, les démarreurs, les moteurs)... cette liste n'est pas exhaustive.

**Pour le travail que nous devons effectuer au quotidien**, il est évident qu'il est de plus en plus difficile à réaliser dans les meilleures conditions, notamment en ce qui concerne les effectifs alloués insuffisants au regard du travail à effectuer, d'une politique de pièces détachées en flux tendu stock zéro, ce qui génère entre autres à avoir un grand nombre de véhicules indisponibles, de même que des centaines de travaux en attente dans le SAM.

Cette situation ne peut continuer car cette politique, si elle perdurait demain, mettrait en cause notre rôle et notre place de mainteneur au sein de l'entreprise RATP.

Pour la CGT, l'emploi à MRB est une priorité. Nous ne pensons pas utopique de vouloir traiter l'ensemble des activités sur les matériels roulants, récupérer les activités sous-traitées, garanties comprises, de développer les ateliers de Championnet avec un projet industriel ambitieux, de développer les activités des services Michelet et Bastille.

Pour contrecarrer la politique de notre Direction, il y a nécessité d'une CGT forte qui, avec tous les salariés, n'en doutons pas, corrige et corrigera les orientations malsaines prises par l'entreprise en matière d'emplois et d'effectifs à MRB.

### Entretien pas cher (sous-traitance)



### Entretien par MRB



### LA FORMATION

MRB est aujourd'hui plus que jamais à la croisée des chemins : sous quatre, voire cinq ans, une grande partie de nos collègues fera valoir ses droits à la retraite. Dans cette perspective, la transmission des savoirs revêt une importance vitale pour le devenir même de notre département, du maintien de son haut niveau de compétences, de sa place incontestée comme partie intégrante de notre entreprise.

Les prévisions pour 2007 laissent apparaître une légère hausse des heures de formation, mais trop timide pour combler toutes les baisses successives des années antérieures, ce qui va pénaliser

lourdement notre département dans le même temps où le parc vieillit. L'effet « Noctilien » l'amènera à décliner plus rapidement.

Les moyens financiers dévolus à la formation ne doivent pas se faire au regard d'objectifs financiers à atteindre, mais bien au regard des besoins des agents, du département comme de l'entreprise. Cela signifie de réfléchir en termes de besoins et de s'assurer que chaque agent soit au cœur de notre service public, c'est faire de nos compétences un atout de développement et de pérennisation de MRB. En ce sens, la formation n'est pas un « coût » mais un investissement pour demain !

### NOS METIERS ET LEURS EVOLUTIONS

Dans un environnement où les évolutions techniques et technologiques se multiplient et s'accroissent, nos métiers subissent inévitablement des mutations. La somme des aptitudes des compétences, des connaissances des hommes et des femmes est le plus précieux potentiel.

Nous avons tous les atouts pour réaliser une maintenance de qualité. La création d'un pôle technique est aujourd'hui indispensable dans chaque atelier. Des techniciens reconnus dans l'ensemble des métiers identifiés dans le département MRB. Même si les choses ont évolué dans le bon sens, avec la mise en place des techniciens supérieurs partout dans nos établissements, et d'un grand nombre de techniciens, le compte n'y est pas, notamment pour les carrossiers peintres, où sur l'ensemble, seuls 10 techniciens seront nommés. Cette situation ne peut être que provisoire étant donné l'évolution de ce métier. Sur les postes 8, les réorganisations subies par les agents, initiées par les directions locales, n'ont pas permis d'améliorer les conditions de travail ni leurs déroulements de carrière. Ces réorganisations n'ayant qu'un seul but, faire des

gains de productivité. Il est important, au regard de l'ensemble des contraintes liées à la responsabilité du poste 8, de rediscuter de l'attribution du 1/5ème, du tableau B, d'un déroulement de carrière identique pour les titulaires comme pour les remplaçants sur les bases du métier de développement.

Sur les Assistants Maîtrise, suite à l'intervention de la CGT, on peut constater quelques améliorations dans leur traitement. Malgré cela, beaucoup reste à faire, notamment dans le délai de passage en agent de maîtrise de plus en plus long. Pourtant, ces agents sont bien utilisés à 100% sur un poste d'encadrant et ce, dès leur nomination. Avec la CGT, soyons force de propositions ! A travail égal, responsabilités égales, demandons un traitement approprié pour cette catégorie de salariés qui aujourd'hui ne sont pas reconnus. Sur les postes points d'arrêt comme au REM, l'ensemble de ces activités a évolué par l'arrivée de nouvelles technologies. Ces activités sont devenues indispensables pour un service public de qualité. Il est évident que les activités REM et points d'arrêt soient reconnus à leur juste valeur.

### LES NOUVEAUX EMBAUCHES

Pour être embauché à MRB en plus des diplômes CAP et BEP ou Bac Pro, il faut avoir le permis B ainsi que le permis D (transport en commun) dans l'année de commissionnement. Un ouvrier MRF est-il obligé de conduire un métro ? NON ! Les nouveaux contrats d'embauches ont également des contraintes de mobilité : travail de nuit, remplacements au Poste 8 avec des horaires atypiques. Ceci met une pression supplémentaire sur les jeunes agents qui ont besoin d'être encadrés et formés dans leur métier. En effet les premières années sont déterminantes afin d'acquérir les bonnes pratiques et le savoir-faire des anciens.

La formation des jeunes embauchés à la sécurité est insuffisante, pour preuve en 2005, 36% des accidents du travail concernaient les agents ayant moins de 4 ans d'ancienneté. Avec la création de « la bourse de l'emploi opérateur » qui est destinée à favoriser la mobilité des opérateurs d'un centre, voire d'un département à l'autre, nous ne doutons pas des dérives et des pressions qu'il pourrait y avoir sur les nouveaux embauchés.

La CGT avec ses militants sera toujours à côté des salariés jeunes ou anciens afin de défendre leurs intérêts, leurs conditions de travail et sera vigilante afin de faire cesser toutes formes de pressions envers les jeunes embauchés.

### LES AGENTS D'ENCADREMENT / TERTIAIRE

Depuis plusieurs mandats, nous avons été confrontés à la mise en œuvre d'innombrables plans ou réorganisations, de mesures de productivité dans notre département. Dans les unités et attachements, ce sont bien les ingénieurs, cadres et agents de maîtrise qui ont la responsabilité de mettre en application les choix imposés par l'entreprise en direction des opérateurs. Dans le même temps, les employés de bureau se retrouvent confrontés à une dure réalité : une pression de toutes parts !

Demain, l'encadrement devra promouvoir la "culture de la performance" pour placer l'entreprise publique qu'est la RATP sur le "champ de la concurrence". Nous sommes directement confrontés à ces sujets dans l'encadrement à MRB :

- réorganisation de l'organisme central
- synergie, mutualisation ? PRP, RH, CGU
- synergie BUS/MRB ? COM, RH, CG

Quels choix vont faire les agents de l'encadrement pour combattre et réorienter cette politique qui supprime nos postes et détériore nos conditions de travail ? La CGT vous appelle à devenir acteurs pour d'autres réponses face aux enjeux économiques, sociaux et environnementaux, concernant bien la légitimité de notre service, dans une entreprise publique nationale de service public. L'enjeu est de taille car aujourd'hui l'encadrement n'aurait d'autre alternative que de se soumettre ou se démettre ! Cet état de fait est-il pour autant inéluctable ?

Coincés entre des orientations de l'entreprise auxquelles nous n'adhérons pas forcément et des objectifs qui nous sont imposés tant sur des projets que nous menons que sur les agents que nous encadrons, nous vivons difficilement la situation et ressentons le besoin de plus en plus pesant de faire valoir notre droit d'exercer notre responsabilité professionnelle et sociale.

**QUI, MIEUX QUE DES ACTEURS, DES ELUS CONSTRUISANT LA CGT DE DEMAIN, PEUVENT AIDER LES AGENTS DE MRB A DES REPONSES DIFFERENTES ?**