



**LYBY+ de rentabilité,
moins de considération**

La CGT-RATP se mobilise **P6**

RER

Pour les conducteurs
rien de nouveau sur les
voies... **P10**



N O T R E

A GIR **D** ÉFENDRE **N** E RIEN LÂCHER!

juillet
août
septembre

L E S E R V I C E P U B L I C

2021



FILIALISATIONS, DIAPASON & RÉORGANISATIONS :
LES LOURDES CONSÉQUENCES D'UN MODÈLE MARCHAND

**POUR UN SERVICE PUBLIC DE HAUT NIVEAU,
LA CONCURRENCE N'EST PAS LA SOLUTION,
C'EST LE PROBLÈME !**



Nouveau contrat IFDM/RATP

La CGT-RATP force de propositions **P4**

CSE, redécoupage des périmètres

La Direction prépare l'explosion de l'entreprise **P7**

Édito

Mêlez-vous toujours de ce qui vous regarde !

VICTOIRE (S)

CCAS-RATP

En avril ont eu lieu, les élections des représentants des retraités au conseil d'administration de notre Sécurité sociale.

La CGT-RATP consolide sa première place d'organisation syndicale avec 45,82 % des voix. Claude VOISIN et Marie BETHON sont élu-es pour 5 ans.

Alexandre EL GAMAL ne sera pas révoqué

Après les élu-es du CSE 4 qui ont refusé son licenciement, puis l'Inspection du travail aussi et enfin le Ministère du travail, notre camarade n'est pas coupable des faits qui lui sont reprochés par sa Direction locale.

Dans une démocratie moderne, on ne licencie pas pour fait de grève et encore moins sur des accusations non fondées.

Merci à tous ceux qui se sont mobilisés pour arriver à cette victoire contre la répression ant-syndicale à la RATP et partout ailleurs.

La RATP se transforme à vitesse grand V pour préparer notre entreprise publique de service public à sa mise en conformité avec le marché concurrentiel. Comme si le transport public était une marchandise.

La CGT-RATP, ses militantes et militants ne se résignent pas à mettre en échec l'imposture du siècle, à savoir l'ouverture à la concurrence du réseau historique de la RATP.

Cette concurrence, c'est d'abord celle entre les salariés du transport qui serviront de variable d'ajustement dans les appels d'offre. La concurrence, c'est une course sans ligne d'arrivée pour les salariés. La CGT-RATP n'a jamais validé ce modèle, d'autant que les concertations du Ministère des Transports n'ont laissé aucune place à la négociation. La démocratie sociale n'est pas la marque de fabrique de ce gouvernement.

Alors même que nous avons tous constaté, pour ceux qui en doutaient encore, du rôle crucial du service public dans la crise sanitaire, ce projet fou permettra de vider le statut public de ses bénéficiaires pour ne pas s'attaquer frontalement à sa suppression pure et simple. Ne tombons pas dans ce piège, sortir 19 000 agents de RDS ne sera pas sans conséquences pour les 26 000 restants.

Avec la CGT-RATP, nous ne laisserons pas des «gosses de riches» aux commandes du pays casser leur jouet. La RATP n'est pas un jouet, c'est un service public.

Enfin, la CGT tient à attirer l'attention de chacun-e d'entre nous contre la tentation de laisser l'extrême-droite prendre le pouvoir dans notre pays. Oui, il y a de quoi être en colère contre celles et ceux qui dégradent nos conditions de vie par des lois scélérates. Elles nous fragilisent face au patronat et remettent en cause nos libertés individuelles.

D'autres alternatives sont possibles, à commencer par celles qui nous unissent plutôt que celles qui nous divisent ou qui excluent. Dans la période complexe que nous vivons, ne fléchissez pas face aux nouveaux médias dont les faits ont été remplacés par les opinions. Leurs discours alimentent la peur qui mène à la haine et la haine conduit toujours à la violence.

Prenez soin de vous et de vos proches, très bons congés payés et bonne lecture du journal de la CGT-RATP.

Bertrand HAMMACHE

Secrétaire général de la CGT-RATP



100 militants CGT-RATP rencontrent les usagers sur les vraies raisons de l'ouverture à la concurrence

Le 8 juin, les usagers des gares de Châtelet, Gare de Lyon, Gare du Nord et Val de Fontenay ont croisé une centaine de militants de la CGT-RATP. Entre 7h et 9h, une distribution de tracts aux usagers a été organisée afin de les informer sur l'aberration de la mise en concurrence des transports en Île-de-France.

L'ouverture à la concurrence est non seulement néfaste pour les agents mais aussi pour les usagers, qui n'auront rien à y gagner, bien au contraire. La RATP a prouvé toute sa valeur de service public et ses compétences au fil des années mais particulièrement en 2020, en pleine année de crise sanitaire.

Les chiffres sont manipulables, mais malheureusement pour les défenseurs zélés de la privatisation des transports publics, certains sont incontestables. Notre entreprise est bien moins subventionnée que les entreprises privées de transport urbain en France. Elle revient moins cher aux contribuables. Ce n'est donc pas du côté du prix de l'abonnement que les usagers pourront



» **Pas de choix sur l'opérateur, pas de choix sur les prix, les usagers auront-ils un meilleur service ?** »

se féliciter de la privatisation rampante. Ils ne devront pas croire que le choix de l'opérateur leur sera ouvert. C'est bien la région, par l'intermédiaire d'IDFM, qui choisira à leur place. Contrairement à un opérateur de téléphone ou d'électricité, il n'y aura pas 2 ou 3 bus de sociétés différentes à leur point d'arrêt. Ils ne pourront pas choisir entre les prix et la qualité de service. Un

seul et unique bus dont l'opérateur leur sera imposé viendra les transporter !

Pas de choix sur l'opérateur, pas de choix sur les prix, les usagers auront-ils un meilleur service ? Nous émettons un gros doute car une entreprise privée est contrainte d'alimenter des actionnaires et de faire coûte que coûte des bénéfices. L'exemple des réseaux soumis aux mar-

chés dans le monde s'est traduit par des accidents avec plus ou moins de gravité. Les États ont dû faire marche arrière et reprendre les réseaux rendus vétustes par leurs manques d'investissements.

L'ouverture à la concurrence du réseau d'Île-de-France est l'affaire de tous, du contribuable à l'utilisateur en passant par les agents. Nous n'avons rien à y gagner.

À la CGT-RATP, nous avons donc des revendications qui permettent de garantir la pérennité de notre entreprise et le statut des agents ■

Nuits exceptionnelles, UN ACCORD ÉQUITABLE

Le 5 mai 2021, après avoir obtenu des avancées significatives, la CGT-RATP a décidé de signer le protocole d'accord pour les compensations des nuits exceptionnelles.

Il entrera en vigueur le 1er octobre 2021. Ce texte est un compromis et est incontestablement un progrès pour la très grande majorité des agents.

Deux régimes de compensation (GDI et ING) cohabitaient depuis la création de RATP Infrastructures, créant des différences de traitement entre salariés. Dans les discussions engagées à partir du 16 mars, avec la volonté d'être force de propositions, nous avons tenu fermement à deux principes : l'équité entre les agents et le bénéfice pour tous.

Après des premiers échanges, la Direction a proposé un protocole en recul par rapport aux dispositions les plus avantageuses. Nous avons jugé inacceptable cette proposition.

La Direction a revu sa copie, intégrant les demandes de la CGT, à savoir :

- » une généralisation de la prime ATNTM.
- » le régime de compensation en TC le plus favorable aux agents.

Cependant, nous déplorons vivement le choix de la Direction de ne pas avoir conservé le TC de 2h30 pour les nuits consécutives.

L'accord s'applique aux 3 000 agents de RATP Infrastructures qui bénéficieront tous de l'ATNTM et des compensations forfaitaires (selon qu'on était au régime ING ou GDI, c'était jusqu'alors l'un ou l'autre).

Ce dispositif est plus favorable que la règle transversale de l'entreprise et il s'applique pareillement à tous, quelle que soit la catégorie, l'unité ou le régime horaire. Nous

n'oublions aucun collègue, notamment ceux de l'unité STF, pour qui le seuil de 36 nuits/an –dont de nombreuses nuits consécutives– est souvent dépassé.

Selon la Direction, 36 nuits/an constituent pourtant un « seuil de vigilance [qui] s'inscrit dans une logique d'alerte et de suivi ».

La juste rémunération du travail ne doit pas passer par l'acceptation, au-delà du nécessaire, d'un travail de nuit qui souvent impacte la santé des agents et déstructure la vie sociale et familiale.

Les conséquences du travail de nuit sont connues et ne doivent pas être prises à la légère. Les agents concernés sont surtout victimes d'une situation ambiguë, entre les nuits exceptionnelles et le statut de permanent de nuit. L'exception à la règle ne peut pas être la règle ■

Nouveau contrat IDFM-RATP 2021/2024

Une course à la baisse des coûts, tout aussi néfaste pour les usagers que pour les agents.

Un nouveau contrat finalisé à la fin mars pour une éventuelle signature à la mi-juin 2021. Il s'inscrit pleinement dans la mise en conformité de la RATP pour organiser, sous prétexte de l'ouverture à la concurrence, le démantèlement programmé de l'EPIC RATP ■

Ce qui change

- ✓ La durée du contrat passe de 5 à 4 ans.
- ✓ Le gestionnaire des infrastructures, l'opérateur de transport et l'opérateur de sûreté font l'objet d'une séparation comptable.
- ✓ Reversement direct des recettes à IDFM.
- ✓ Transmission des données RATP à IDFM dès 2022, pour préparer les futurs appels d'offres du réseau de surface.
- ✓ Rémunération du réseau de surface en fonction du nombre de validations.
- ✓ Nombre d'indicateurs de qualité de service multiplié par 4.
- ✓ Dédommagement des voyageurs du RER A et B en cas de non respect de la ponctualité (à la charge de la RATP).
- ✓ Multiplication de la productivité qui passe de 0,5 à 1,4 %.
- ✓ Un plan d'investissement quadriennal, sur fonds propres RATP, de 8,4 Mds d'euros sur 4 ans (7 Mds sur 5 ans dans le précédent contrat).



Rassemblement à l'appel de la CGT-RATP et des Cheminots-CGT devant le siège d'IDFM le 9 décembre 2020 pour porter nos revendications contre l'ouverture à la concurrence des transports en Île-De-France.

Ce nouveau contrat vient confirmer le positionnement d'IDFM sur la politique sociale de l'entreprise. Par l'intermédiaire d'une demande de productivité qui triple, le levier tout trouvé de l'entreprise sera les effectifs, comme à sa triste habitude. Sans ignorer, bien sûr, la modération salariale qui l'accompagne.

Dans le détail du contrat, si nous ne pouvons que nous féliciter de la part importante de l'investissement, la place des agents et leurs conditions de travail passent au second niveau. Nous ne pouvons que nous interroger sur un investissement massif pour mettre des véhicules neufs et des infrastructures rénovées à l'aube d'une mise à disposition aux opéra-

teurs privés. L'argent public sert déjà les intérêts privés.

Le contrat IDFM se divise en réalité en 3 contrats regroupés en un seul : les modes de transports auront leur propre contrat et verront des indicateurs différents. Est-ce là un indice sur leur volonté de découpage de l'entreprise ?

Le financement des transports n'étant pas assuré de façon pérenne, IDFM contraint la RATP à faire du chiffre sur la validation du ticket, c'est-à-dire, un financement proportionnel au nombre d'usagers payants. Cela «oblige» à faire du chiffre là où le transport est un service public. Sur ce point, nous avons des propositions concrètes (voir article suivant) ■

À la CGT-RATP, nous estimons que la rémunération de la RATP doit être déterminée en fonction de trois grands objectifs :

- 1 Assurer une juste rémunération du travail du personnel : l'exigence de productivité n'est pas justifiée au regard de notre mission de service public.
- 2 L'État stratège doit contribuer à financer ses missions d'intérêt général qui dépasse le strict cadre de l'offre de transport régionale. L'État doit rester propriétaire de la RATP et maîtriser son fonctionnement.
- 3 Permettre à la RATP d'assurer sa part du programme d'investissements dans les transports franciliens et d'assurer un rôle de coopération entre les réseaux hors de son périmètre historique.

” **Ce contrat accélère l’ouverture à la concurrence à laquelle la CGT-RATP est opposée, puisqu’elle se traduira par des reculs sociaux importants pour les salariés** ”

La CGT-RATP se mêle toujours de ses affaires Nos revendications sur le contrat IDFM/RATP

Il n’était pas question de laisser la Direction de l’entreprise et IDFM négocier le futur contrat sans contre-propositions. **La CGT-RATP a été le seul syndicat de l’entreprise à écrire sa vision de ce que devrait être un véritable service public.** Il en va de l’avenir des agents, statutaires ou CDI.

L’ambition de notre contribution était de servir de base revendicative en s’articulant sur le vécu et les réalités, non seulement du terrain, mais aussi économiques. Ainsi, notre organisation a construit fin 2019 un document qui affirme sans détour que la RATP doit rester une entreprise publique composée d’agents sous statut protecteur.

Il n’y a pas de fatalité comme il n’y a pas d’obligation à la concurrence. Le discours : « C’est l’Europe, on n’y peut rien » n’est tout simplement pas audible puisque la loi sur la concurrence n’oblige pas la transformation de la RATP. Les textes sont clairs : tout en étant un monopole public jusqu’à maintenant, un contrat entre IDFM et la RATP permet d’assurer et de développer des transports pour les populations en Île-De-France.

Le développement effréné de RATP-DEV confirme la complicité de la Direction de l’entreprise dans le démantèlement de l’EPIC, l’entreprise publique de service public.

Le train de la concurrence est lancé à grande vitesse mais, en réalité, rien n’est figé. Il est encore temps d’engager un moratoire avec la crise que l’on connaît actuellement. Il faut une volonté politique pour dénoncer l’ouverture à la concurrence et conserver une RATP qui réinvestit tous ses résultats dans l’offre, les infrastructures et le matériel, plutôt que de verser des dividendes à des actionnaires.

Là encore, cette orientation se confronte à un dogme libéral hargneux que seuls les agents sont en capacité, avec notre organisation syndicale, de faire entendre.

C’est ce message clair que notre contribution, envoyée à la Direction de l’entreprise, à IDFM et aux acteurs politiques, a eu pour vocation ■



Pour le parcourir
SCANNEZ-MOI



<https://bit.ly/2SbF2U6>

LYBY+ de rentabilité, Moins de considération



**Modernité ou archaïsme ?
Faire du neuf avec du vieux...
un projet tendance vintage !**

Restaurer l'open-space, prétendument réinventé en espaces dits « dynamiques » (open-space + flex-office), c'est une autre affaire qui engage les conditions de travail des salariés, leur sécurité sanitaire et, au bout du compte (ou du conte), l'exercice du travail et la production.

Inventé au début du XXe siècle, il est ensuite partout abandonné du fait des nuisances apportées par cette organisation de l'espace. **Prétendre que les nouvelles technologies, et leur supposée « agilité », permettraient d'effacer les nuisances n'est pas même une gageure, c'est une farce !**

La vérité est ailleurs : faire tomber toutes les cloisons et densifier monstrueusement l'espace permet de faire de substantielles économies...

Une logique de productivité jusqu'à l'aveuglement

Au lancement du projet, en 2018, la Direction avançait des motivations écologiques en

prétendant vouloir « **réduire l'empreinte tertiaire du groupe RATP** ».

Désormais, avec LYBY+, elle avance décomplexée, n'hésitant plus à annoncer clairement la couleur en CSE-Central : « Un projet Lyby+ encore plus rentable avec sa nouvelle cible » et ce, en dépit de la COVID. Un « bas les masques » comme une provocation !

” **Les agents, opposés à plus de 85 % à ces aménagements** ”

Ce projet, les agents n'en veulent toujours pas.

A minima, la crise sanitaire aurait dû conduire à la suspension du projet et plus sûrement à son annulation tant les entreprises déjà engagées sur cette voie se demandent comment faire machine arrière.

Au contraire, la RATP a poursuivi quasi sans retard son opéra-

tion et vient même d'en redéfinir la cible dans le sens d'une densification supplémentaire de l'espace, **jusqu'à... entasser 81 personnes dans un espace occupé aujourd'hui par 17 !**

Quelle considération pour les agents ? Aucune !

La nouvelle cible concentre les équipes de l'EPIC aux bâtiments A et B et prétend réserver le bâtiment C pour les fonctions groupe, mais RATP-Dev conserve son implantation aux A et B.

Cherchez l'erreur... Quoi qu'il en soit, la plus grande densification va permettre de libérer deux nouveaux plateaux du bâtiment C en vue de leur commercialisation future sous la forme d'espaces Co-Working.

Deux questions viennent :

» Que va penser Île-de-France Mobilités d'une RATP qui commercialise à des fins lucratives des surfaces normalement dévolues à la réalisation d'un service de transport public ?

REPÈRES

2018
Lancement du projet.
4 M²
par personne.

81
personnes occupant un espace où 17 personnes y travaillent actuellement.

85 %
d'agents opposés au projet.

» Ce projet est-il vraiment « encore plus rentable » quand toutes les entreprises libèrent de l'espace (cf. Télétravail) et que le cours de l'immobilier tertiaire plonge ?

Enfin, M2E, comme un pion que l'on déplace, ira finalement remplir opportunément le bâtiment Esterel de Val-de-Fontenay (exit LYBY+) pour lequel la Direction de VAL a précipitamment et imprudemment signé un bail de longue durée sans en avoir besoin.

L'UGICT CGT-RATP demande la suspension du projet,

la prise en compte des impératifs sanitaires nouveaux, le respect des attentes des agents en matière de qualité de vie au travail, de conditions d'exercice de leur métier et le respect d'un télétravail choisi et non subi. Un autre projet est encore possible en conservant l'immeuble de Philidor et en renonçant à faire commerce des surfaces du siège ■



CSE, Redécoupage des périmètres

La Direction prépare l'explosion de l'entreprise



Le nombre de CSE, notamment côté exploitation BUS, diminue. Le nombre d'élus aussi mécaniquement

La Direction de l'entreprise a convié les organisations syndicales représentatives, fin 2020, pour changer le périmètre des CSE. Elle revient sur sa décision pourtant validée 2 ans auparavant. Explication.

Pour la CGT-RATP, cette opération va mécaniquement et considérablement réduire le nombre d'Élu-es et Mandatés pouvant intervenir au plus près des salariés dans le

contexte de l'ouverture à la concurrence du département RDS. Un projet libéral et absurde qui a, d'ores et déjà, des conséquences importantes

dans toute l'entreprise. La représentation des salarié-es ne doit pas être la variable d'ajustement.

La CGT-RATP n'a pas fait le choix de la politique de « la chaise vide » quand s'est ouverte une négociation de cette importance. Nos propositions pour renforcer la représentation locale n'ont pas été entendues à un niveau satisfaisant pour garantir dans l'entreprise une réelle démocratie sociale. La CGT-RATP a pris la décision de ne pas engager sa signature sur cet avenant d'accord.

Il ne répond pas aux besoins de représentation des agents. Il aggrave à plusieurs égards cet éloignement avec leurs représentants du personnel, objectif voulu par les lois « Travail ». Des lois antisociales que la CGT a combattues dès 2016 notamment contre la suppression des délégués du personnel.

Fidèle à ses engagements, la CGT mettra tout en œuvre pour organiser la proximité entre les agents et leurs élus CGT afin de comprendre les enjeux d'avenir et qu'ensemble nous gagnions de nouveaux droits et combattaions les attaques qui dégradent nos conditions de travail et de vie.

La CGT réaffirme, une nouvelle fois, que le transport de voyageurs n'est pas une marchandise. Donc, nous sommes opposés au projet d'ouverture à la concurrence ■

À NOTER

Votes
du 22/11 au 26/11

13
Nombre de CSE

4 ans
durée du mandat

Gares et stations

Généralisation du paiement des PV

En 2019, la Direction a décidé de fermer définitivement le Centre de Recouvrement des Infractions (CRI)...

L'activité principale de ce service étant l'encaissement des PV a donc pour conséquence des suppressions de postes. Cette décision basée sur la réduction des coûts, permet à la Direction de préparer la mise en concurrence.

Sur ce transfert d'activités, la CGT-RATP s'oppose, encore aujourd'hui, à cette décision de faire porter le recouvrement des PV sur les agents des stations et des gares. Pour contourner la législation en vigueur, la Direction avait préalablement expérimenté cette activité dans les agences commerciales. En outre, nous sommes bien loin de la configuration des locaux et de l'organisation de travail du CRI pour recevoir le public et pour garantir la sécurité des salariés.

” Odieux chantage de la Direction : sécurité des salariés contre soustraitance ! ”

Pour la CGT-RATP, il y a un manque de cadrage sérieux sur les conditions d'exercice de cette mission. Malgré les demandes et préconisations de nos élus, la Direction n'a pas jugé nécessaire d'évaluer tous les risques professionnels. Par cette position, elle faillit à son obligation légale au sens du code du travail, de mettre en place des actions de prévention et de formation. Elle refuse aussi d'organiser cette nouvelle activité avec des moyens adaptés.

Dans ces conditions, la CGT-RATP, qui défend les intérêts des salariés, demande le

retrait de cette disposition. Une pétition massivement signée par les agents concernés a validé notre action. Dans le même temps, par le biais de ses élus à la CSSCT, la CGT-RATP a interpellé l'Inspection du Travail. La Direction devrait vraisemblablement faire l'objet d'une mise en demeure qui la contraindra à élaborer une étude approfondie des conditions d'exercice de cette tâche. Cela l'obligerait à adapter ses mesures de prévention en fonction des lieux et de la configuration des stations et des gares et une mise en place d'actions de formation préalables et adaptées.

Si tel n'est pas le cas, la CGT-RATP ne s'arrêtera pas là. Elle utilisera toutes les dispositions existantes pour garantir la santé physique et mentale des agents. Si nécessaire, la CGT-RATP ne s'interdit pas de mandater un Cabinet d'experts agréé par le Ministère du travail. La Direction doit entendre et solutionner l'inquiétude des agents ■

Répression anti-syndicale

LA DIRECTION S'OPPOSE AUX ACTEURS DU PROGRÈS SOCIAL



Plus d'un an de procédure pour un résultat inévitable pour la Direction de l'entreprise : Alexandre EL GAMAL n'aura aucune sanction ! La RATP, jusqu'au-bou-

tiste, aura fait peser la menace d'une révocation sur les épaules d'Alexandre. Pensant que cela servirait de leçon, pensant réduire Alexandre au silence, pensant montrer aux agents que s'opposer à la politique d'entreprise serait punissable. C'est bien tout le contraire, le Ministère du travail vient renforcer le syndicalisme militant.

Cette victoire n'effacera pas l'amertume que les syndicalistes et les militants ressentent quotidiennement. L'entreprise utilise un rouleau compresseur répressif pour tenter de faire taire les voix dissidentes. Ainsi, derrière Alexandre, d'autres militants sont la cible d'un management dit de terreur.

Ahmed mais aussi Michel n'échappent pas à ce viseur anti-syndical. Parce qu'ils portent des valeurs sociales et solidaires, parce qu'ils ne veulent pas que la RATP et les services publics soient dépeçés un à un, leur engagement dans la CGT gêne la Direction.

Notre syndicat a pourtant prouvé, il y a quelques années, que nos militants souffraient d'un déroulement de carrière plus lent que la moyenne du personnel. Nous avons gagné, devant les tribunaux, un rattrapage et surtout démontré le vrai visage de la Direction face aux syndicalistes.

Face à des militants syndicaux, cette dernière montre une facette qui ne correspond pas aux belles déclarations, aux belles plaquettes brillantes sur le dialogue social, qu'elle publie. Cela implique qu'elle veut imposer un management agressif sur des collègues qui n'ont pas les moyens de se défendre, qui sont isolés ou bloqués par la peur des conséquences sur leur emploi.

La CGT-RATP et la CGT toute entière ne plieront pas face à cette tentative d'exclure la libre parole et la liberté d'expression des militants et des agents.

Notre organisation syndicale fera toujours barrière à la régression sociale et à la répression patronale !

La maintenance défile

LES EFFECTIFS DOIVENT ÊTRE AU BON NIVEAU



Pour les effectifs, les agents de la maintenance ont répondu présents.

Le lundi 10 mai, la CGT-RATP appelait les mainteneurs à manifester dans les rues de Sucey. Le départ donné à 11h à la gare du RER a vu 250 agents prendre la direction des ateliers de MRF. Le nombre de participants à cet appel a contraint la police à boucler les rues.

La colère grondait entre les allées des ateliers des différents services de la maintenance. La productivité menée par l'entreprise s'est traduite par un véritable coup de poignard dans les effectifs. En 3 ans, ce sont près de 1000 postes qui ont disparu, soit en comparaison l'équivalent d'un petit département de maintenance.

Pour enfoncer le clou, les Directions de département ne manquent jamais d'idées

afin de presser les agents restants. Avec des objectifs de production toujours plus grands avec moins d'agents, des organisations de travail moyenâgeuses refont surface. À M2E, par exemple, la géolocalisation des véhicules ne fait pas que situer l'agent mais permet aussi de déterminer sa vitesse, sa consommation, sa façon de conduire, ses temps de pause etc.. Les agents voient déjà les dérives que cela peut engendrer. À MRB, c'est la tentation de les faire travailler en roulements le week-end, de laisser le poste 8 aux machinistes et de multiplier les horaires atypiques.

C'est aux ateliers de Sucey, point de rendez-vous de la manifestation, que le travail à la chaîne fait sa réapparition. Cette organisation de travail est destructrice humainement puisqu'elle réduit le travailleur à une simple machine.

Cette action de la maintenance a permis de consolider les liens entre les agents et de prouver que c'est tous ensemble que les grandes victoires s'acquiescent. ■

La CGT-RATP engagée SUR L'EMPLOI DES JEUNES ET LA LUTTE CONTRE LA PRÉCARISATION DES MÉTIERS

Notre pays souffre depuis plusieurs décennies d'un chômage endémique, devenu systémique, frappant de plein fouet les jeunes.

Plus d'un jeune de moins de 25 ans sur cinq est sans emploi, quand d'autres, pour s'en sortir, sont contraints d'en cumuler plusieurs.

La jeunesse, avec les femmes, sont les premiers à subir le travail à temps partiel imposé, aggravant le niveau des salaires déjà dramatiquement bas. Cette situation, qui touche en premier lieu les métiers les moins qualifiés, se généralise désormais aux métiers qualifiés.

La CGT y voit là les effets d'une politique qui assène à longueur d'années que le travail coûterait trop cher. Affirmant, dans un contexte de plus en plus concurrentiel imposé par le patronat, que la France ne serait plus assez compétitive. La solution libérale, pour être compétitif, c'est l'emploi précaire et sous-payé ! Être travailleur pauvre comme seul avenir pour les actifs. En attendant, les revenus des plus riches ne cessent de faire des bonds de plus en plus élevés, d'année en année. Creusant toujours plus les écarts entre les salariés et leurs employeurs.

Ce chômage de masse des jeunes, doublé d'une politique de modération salariale en-



traîne des conséquences qui remettent en cause leur avenir. Les jeunes « entrent » en carrière de plus en plus tard, retardant d'autant plus leur aspiration à construire leurs vies, à préparer leur avenir... et à les contraindre à repousser d'autant le départ en retraite.

Aujourd'hui, dans l'un des pays les plus riches, l'idée d'une retraite juste et méritée, à un âge décent, ne fait même plus partie de leurs revendications, tant le « marché » du travail s'est considérablement durci. Cette « règle d'or » de la modération salariale se justifie d'autant moins que notre PIB a progressé de 51% depuis 1980. Alors que, dans le même temps, le nombre de travailleurs n'a augmenté que de 22% ! De fait, la répartition des richesses produites

chaque année par le travail n'a fait que pencher en faveur des revenus du capital... Au détriment du travail. D'où l'accroissement des inégalités sociales, du chômage endémique, des salaires trop bas, des temps partiels imposés et de la précarisation généralisée des métiers, y compris les mieux qualifiés.

La RATP ne déroge pas à la règle. Alors que les charges fixes pour les foyers augmentent tous les ans, nos salaires, eux, ne suivent pas du tout la même pente ascendante, contraignant de plus en plus les agents à s'éloigner de leurs lieux de travail, rendant plus compliquée l'articulation vie professionnelle/vie privée, rendant nos métiers beaucoup moins attractifs qu'auparavant ■



Les salaires, la solution

L'impérieuse nécessité d'augmenter les salaires, outre que cela soulagerait de nombreux foyers, répond également au besoin de relance économique et, ainsi, de mettre fin aux plans de rigueur qui se succèdent depuis au moins 2008. Des plans de rigueur pour les travailleurs, mais pas pour les entreprises qui, quant à elles, sont soutenues à coups de milliards de subventions, de CICE, d'exonération de cotisations sociales, de « partenariat » Public/Privé, le tout sans aucune contrepartie ou contrôle qui, du coup, ne rapporte rien à personne... Si ce n'est aux actionnaires.

<<< En 2020, la PDG s'augmente de 12,5 % contre 0% pour les salarié-es.

La CGT-RATP revendique l'augmentation substantielle du salaire statutaire (peu de primes s'intègrent dans le calcul de la pension de retraite), par l'augmentation du point d'indice, le retour de la pente d'échelon (ancienneté) à 2% et la réévaluation des coefficients de grilles. C'est bon pour les salaires, c'est bon pour le financement des retraites !

Pour les conducteurs

RIEN DE NOUVEAU SUR LES VOIES...

Le métier de conducteur, comme tous les métiers dans l'entreprise, est en constante évolution.

L'arrivée des systèmes informatisés sur les nouveaux matériels a profondément fait évoluer le métier, que ce soit dans la gestion des avaries matérielles ou par la création de nouveaux modes de conduite.

Outre les aspects techniques sécuritaires du métier, le contexte social et économique dans lequel il évolue, a également profondément changé. La charge de travail a augmenté du fait, entre autres, de la suppression de certains métiers ou de certains postes dont les activités ont été répercutées sur celle des conducteurs. De plus, depuis quelques années, de nouvelles activités « hors train » leur ont été imposées.

Ces augmentations successives de la charge de travail et de la responsabilité des conducteurs amplifient le stress déjà présent à l'origine du métier et qui demande une attention soutenue en permanence.

Dans le milieu ferroviaire où la sécurité doit être la priorité absolue sur tout autre considération, la santé est un élément incontournable en la matière.

Pour autant, protocole après protocole, le nombre de primes en « contrepartie » de l'augmentation des rythmes et de la charge



de travail, va croissant. Elles sont, pour la plupart, liées à la production et au présentisme.

La Direction impose ainsi aux salariés de faire le choix entre leur santé et le niveau de leur rémunération.

Pour la CGT, l'augmentation de la rémunération ne doit pas être synonyme de dégradations des conditions de travail. De plus, c'est l'ensemble des agents qui participe au développement de l'offre de transport.

Aujourd'hui, la part des primes représente près de 30% de la rémunération globale. Les agents en arrêt de travail ou en chômage partiel durant le confinement ont pu en mesurer toute la perversité !

La CGT revendique :

- » La déconnexion des primes du présentisme et de la production
- » Une revalorisation de la « prime qualification » liée aux nouveaux modes de conduite.
- » Le remplacement de la prime à la production par une prime moyennée plus juste, intégrée à la prime qualification/pénibilité soumise à pension.
- » L'intégration de nouveaux points dans la grille de rémunération conduite.
- » L'intégration des points protocolaires actuels dans la grille de rémunération conduite.

EN
CHIFFRES



858

Conducteurs de RER



30 %

Part des primes

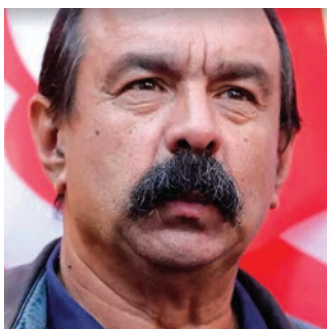


8,8 %

Taux d'accidents de travail



C'EST DIT !



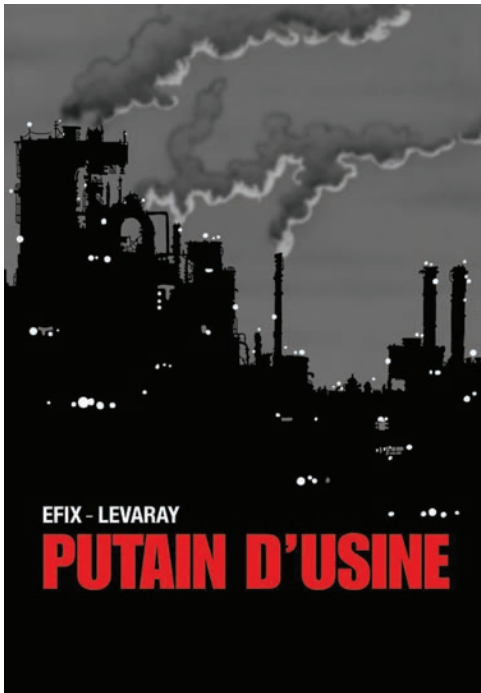
„...aujourd'hui, il y a des questions urgentes à régler : les salaires, l'emploi, les conditions de travail et la question de la jeunesse. Soit on a des priorités politiciennes, soit on a des priorités pour le pays... ”

Philippe MARTINEZ,
Secrétaire général de la CGT



Une histoire ouvrière en image

DES BULLES POUR IMMORTALISER LE TRAVAIL



Une usine où rode la mort et où les instants sont tissés d'ennui, d'angoisse et de fatigue... Une usine où les jeux vidéo remplacent peu à peu la belote pour tuer le temps... Une usine où l'on attend le grand licenciement, sous la menace de la grande explosion... Une usine de produits chimiques, similaire à celle d'AZF - dont la désintégration ensanglanta et dévasta Toulouse en 2001 - et appartenant à la même sinistre multinationale...

C'est sans fioriture que Jean-Pierre Levaray narre avec force le quotidien d'une classe ouvrière qui, loin d'être allée au paradis, se morfond dans un purgatoire oublié. Englués dans la grisaille, confrontés au mépris et à la morgue des décideurs et gestionnaires, les prisonniers du boulot oscillent entre les tentations de la révolte et les affres de la résignation... ... l'ensemble sous le trait sans concession d'Efix qui est entré dans ce texte comme on entre en résistance : le poing levé ■

Scénario : Levaray, Jean-Pierre
Dessin : Efix
Édition : Petit à petit

À la redécouverte du sens et des valeurs issus du Comité national de la Résistance NOTRE SÉCURITÉ SOCIALE, NOTRE BIEN COMMUN

Il y a 76 ans, les ordonnances promulguant les champs d'application de la sécurité sociale étaient votées par le Gouvernement provisoire de la République. Un vieux rêve séculaire, émanant des peuples à vouloir vivre sans l'angoisse du lendemain, voyait enfin le jour.

” Le principal bâtisseur de cet édifice des plus humaniste qui soit se nommait Ambroise Croizat. Qui le connaît aujourd'hui ? ”

En 2021, il est temps de raconter cette belle histoire de « la sécu ». D'où elle vient, comment elle a pu devenir possible, quels sont ses principes de base, qui en sont ses bâtisseurs et qu'est-elle devenue au fil des décennies ?

Au final, se dresseront, en parallèle, le portrait d'un homme, l'histoire d'une longue

lutte vers la dignité et le portrait d'une institution incarnée par ses acteurs du quotidien.

Gilles Perret a réalisé 12 documentaires. Ses films ont pour lien ce pays qui est le sien, les Alpes. A s'attarder chez ses voisins de vallée, il aborde la réalité du monde politique, économique et social. Partir du local pour raconter le global. C'est ce regard singulier qui a fait le succès de ses derniers films sortis en salle comme « Ma Mondialisation », « Walter, retour en résistance », « De mémoires d'ouvriers » ou dernièrement en 2014, « Les jours Heureux ». Aujourd'hui, il nous raconte l'histoire de la Sécurité Sociale, d'où elle vient, ce qu'elle est devenue et ce qu'elle pourrait devenir. Une histoire peu ou pas racontée jusqu'à ce jour, même si elle nous concerne tous. L'histoire d'une lutte qui n'est jamais finie ■





Chaque année, des milliers de litiges sont pris en compte et traités par l'Indecosa-CGT

(Litiges soulevés par ses adhérents, qu'ils soient de la CGT ou adhérents directs de l'association).

L'Indecosa-CGT est née en octobre 1979 d'une volonté de la CGT de se doter de moyens nouveaux pour agir dans les domaines de la consommation, de l'environnement et du cadre de vie. Les interventions de la CGT sur les enjeux de consommation ne datent pas d'hier. Les batailles contre la vie chère sont nées avec le salariat.



<https://indecosa.fr/>