

la
CGT
RATP
GISO

Redistribution

La Direction prend le chemin de l'individualisme

En 2011, la CGT-RATP innovait en signant le premier protocole qui transformait la productivité en points de salaire. Cela a permis à beaucoup d'agents de MRB de voir leur salaire progresser plus vite que l'augmentation du point général. Très vite, la Direction du département s'en est saisi pour le reprendre à son compte...

Ce protocole qui se voulait à l'origine un accompagnement social des transformations du département, imposées aux agents, a été dévoyé au fil du temps pour devenir un outil managérial au service de la Direction.

L'ambition est claire, les efforts de tous les agents doivent se traduire par un meilleur salaire. Les salaires de la maintenance, particulièrement à MRB, sont les plus faibles de l'entreprise. Pourtant chaque jour le service est très rarement perturbé par manque de bus du fait de la maintenance. À MRB, les agents ont su s'adapter aux nouvelles méthodes de travail imposées par les normes qui évoluent tout comme le matériel, en pleine transformation. **La formation sur le terrain est délaissée par la volonté d'un département qui réduit les budgets.**

Ce nouveau protocole qui nous est proposé est quasiment le copié-collé du précédent mais plusieurs détails, non négligeables viennent nous interroger sur la véritable but de la Direction sur la redistribution.

La production d'un atelier est le fruit du travail de chacun. Utiliser la redistribution comme levier managérial ne participe pas à une bonne cohésion entre les agents

Si nous avons la volonté que la redistribution soit la plus équitable possible, la Direction de MRB prend le chemin inverse. Déjà, nous avons déposé plusieurs alarmes sociales après le retour de nos commissaires classeurs dans les unités. Nous avons constaté qu'aucune concertation

n'avait lieu avant les commission de classement pour discuter de la redistribution, que les demandes des commissaires classeurs sur les dérogations n'étaient que très rarement suivies et qu'une politique «à la belle gueule» était employée dans certains ateliers.

À chaque renégociation de protocole nous avons obtenu des gardes-fous afin de ne laisser personne éloigné de la redistribution comme les 2 jours de franchise qui venaient appuyer les demandes de dérogation. Malheureusement la Direction du département dirige les bonifications de redistribution et la garantie minimum sur un petit panel d'agents plutôt qu'à l'ensemble de l'atelier...

Les principes de la participation aux résultats sont très discutables. La Direction s'appuie en effet sur le taux de panne et de récurrence. Nous lui avons indiqué qu'avoir repris près de 150 bus destinés à la réforme ne pouvait

pas avoir d'effets bénéfiques. C'est le résultat d'un choix politique qui vient détériorer les performances de notre maintenance. **En quoi les mainteneurs sont-ils responsables de cette situation ?**

Le critère de la réalisation des interventions préventives, lui aussi, est discutable. Avec la pression sur les effectifs que MRB subit depuis près de 15 ans, la maintenance s'est transformée en une maintenance de l'urgence et donc essentiellement du curatif. Le préventif ne peut se faire qu'avec le niveau d'effectif nécessaire. **Il est grand temps que le robinet d'embauches s'ouvre très largement !**

◻◻ Lors de la première audience, la Direction du département ne nous a pas fourni le bilan de la redistribution sur les 3 dernières années. Nous faisons le constat au retour de nos commissaires classeurs de la déviance du protocole sur des choix managériaux. **Ce nouveau protocole, pour l'instant à l'état de projet, laisse place à une plus grande part à l'arbitraire plutôt qu'au collectif..** Nous devons inverser cette tendance. ◻◻

Nous revendiquons :

- ✓ **De porter à 10 le nombre de jours de franchise pour absence.**
- ✓ **La Suppression de la prise en compte des jours de grève (dons de sang, enfants malades...) dans le calcul du présentéisme.**
- ✓ **Une garantie minimum de redistribution égalitaire à tout l'atelier. Pas d'agent 0!**
- ✓ **La suppression du critère de récurrence à tous les ateliers possédant des véhicules de plus de 15 ans.**