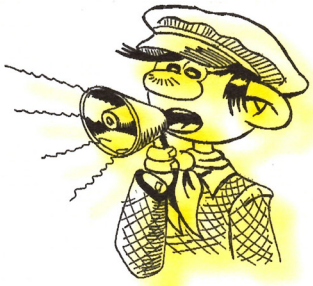
NOVEMBRE
2022

L'ECHO des travailleurs



COMPTE-RENDU DU CONGRÈS

Convaincu

Revendicatif

Actif

Constructif

26ème congrès

31 mai - 2 juin 2022

ÉDITO

Nuno MARTINS
Secrétaire général GISO CGT RATP

Chers(es) camarade(s),

Un congrès est un moment d'échanges et de débat intense nous permettant de construire ensemble la feuille de route de notre syndicat.

Un travail colossal a été effectué et nous sommes à la croisée des chemins notamment au vu de ce qui nous arrive en 2023 sur les ateliers de Championnet.

Lors de nos débats, il a été acté de combattre cette destruction et de nous organiser, au plus près du terrain.

Ce document est la compilation de l'ensemble de ces débats afin de permettre aux sections syndicales de s'en imprégner.

Le GISO-CGT est votre syndicat... Construisons ensemble notre outil de lutte !

À toi aussi de te rendre acteur de ta section syndicale, elle est la base de notre organisation et doit s'imprégner de toutes et tous.

SOMMAIRE

	PAGE
Bilan et rapport d'activités de la Commission exécutive	4
Orientations du GISO CGT RATP	20
Rapport financier 2019-2021 du GISO	67
Rapport de syndicalisation du GISO-CGT 2019-2021	69
Rapport d'activité de la Commission financière de contrôle	70
Charte de la vie syndicale	74
Élection des membres de la Commission Exécutive, élection du secrétaire général et du secrétaire à la politique financière	83
Intervention de l'USR CGT RATP au 26ème congrès du GISO CGT RATP - Martine BRUN Secrétaire générale	87
Discours de fin de congrès	90
Remerciements	94

Politique industrielle
GISO CGT RATP
Partie amendable du document «Politique Industrielle du GISO»

Bilan et rapport d'activités de la Commission exécutive

Adopté à 99% _ 1% abstention

Chers camarades,

Nous sommes réunis pour 3 jours dans le cadre du 26ème congrès de notre syndicat.

Pour beaucoup de congressistes, ce sera le premier. Nous sommes heureux de les accueillir parmi nous.

L'objectif d'un congrès est d'échanger et au-delà d'un constat, nous devons élaborer ensemble des orientations mais aussi mettre en place des actions pour être plus efficace afin d'obtenir des avancées sociales.

Nous devons nous projeter vers l'avenir et construire cet outil de lutte, pour les 3 prochaines années. Une chose est sûre, l'entreprise avance voire court vers ce puits sans fond de libéralisme et de démantèlement des services publics.

Le contexte

Entre notre congrès de 2019 et celui-ci, bien des événements ont eu lieu.

Comme je l'avais fait il y a trois ans, nous ferons un focus sur les activités de la CE mais aussi de notre syndicat. En écrivant ces premières lignes et en m'inspirant du rapport de 2019, je ne peux que remarquer les similitudes entre les deux périodes.

Je parle bien de l'actualité sociale que nous avons traversée et que nous traversons !

De nombreux points évoqués en 2019, sont hélas toujours d'actualité mais j'y reviendrai.

L'objectif de ce rapport de la commission exécutive sortante est bien de faire un état des lieux de nos actions. Et je peux déjà nous féliciter pour le travail accompli dans une période très particulière.

Comme au précédent congrès, je vous donnerai mon point de vue sur le travail réalisé par notre syndicat qu'est le GISO.

Dans un contexte de baisse tendancielle de la démocratie qui s'accélère ces dernières

années, aussi bien au niveau des élections nationales que professionnelles, notre démocratie est souffrante. L'année dernière, lors des élections régionales, 65% des électeurs ne se sont pas déplacés. Cette année, la participation aux élections présidentielles a connu son taux le plus bas depuis près de 40 ans. Les citoyens ne se sentent représentés ni par les politiques ni par les syndicats. Les manifestations des gilets jaunes sont le symptôme de cette défiance.

Les promesses non tenues du président Hollande et l'arrivée de son ministre de l'économie ultralibérale à son siège ont désabusé les citoyens, les travailleurs, les retraités, etc..

La véritable trahison de Hollande qui déclarait la finance comme son ennemi avant de lui servir la soupe a permis l'arrivée de Macron, enfant de la finance.

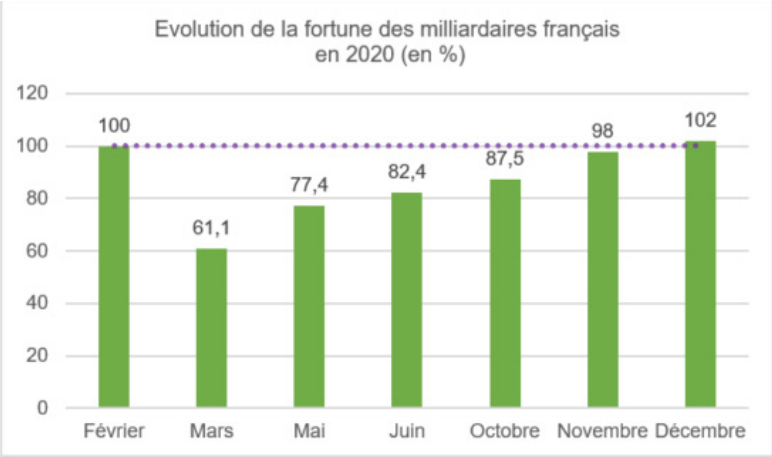
Depuis son élection, il a mis en place des mesures antisociales accentuant celles de Hollande.

En 5 ans, les inégalités n'ont jamais été aussi fortes et le besoin de la population et plus particulièrement ceux des salariés n'ont été aussi élevés.

Cette politique a favorisé la montée de l'extrême-droite, perçue par certains comme la seule réponse à leur détresse sociale. Cette démobilisation démocratique favorisant les idées d'extrême-droite voit une contradiction au sein de notre entreprise. Parmi nos collègues, combien se sont abstenus aux régionales, ou ont voté pour un parti libéral alors que la présidente sortante, Valérie Pécresse ne cachait pas son but de détruire l'EPIC ? Il y avait une possibilité de changer de politique qui n'a pas été saisie.

Le peuple français a été maltraité.

Nous avons été maltraités.



Nous avons vécu des mutilations gratuites et parfois des morts toujours sans coupables et sans sanctions dans les rangs de la police lors des manifestations des gilets jaunes. Nous avons assisté au gavage des super riches qui ont bénéficié comme jamais de cadeaux fiscaux, de la fin de l'ISF et de facilités de transmission d'argent.

Nous en sommes au point qu'en 18 mois (de mars 2020 à octobre 2021) les 41 plus grosses fortunes françaises ont gagné plus qu'en 10 ans. C'est plus que le montant du plan de sauvetage débloqué par l'Europe pour sauver la Grèce en 2012 ! Rappel de la somme….

Ainsi de découverte en découverte de paradis fiscaux conservant précieusement l'argent du ruissellement, les plus pauvres font un trou supplémentaire à leur ceinture… mais pas pour l'agrandir.

Nous aurons également

vu l'injustice vécue par les réfugiés qui fuient la misère souvent provoquée par les guerres où l'occident a une part de responsabilité. Nos armes tricolores se vendent dans les pays en guerre, nos balles tuent et le discours nauséabond apparaît à chaque fois qu'une embarcation de fortune s'échoue sur une plage européenne.

Nous ne pouvons pas accueillir la misère du monde comme disent certains mais pouvons nous piller la richesse du monde sans contrepartie ?

Avec le conflit en Ukraine, nous réalisons que la différence de couleur de peau est encore un critère de sélection. Nous possédons suffisamment de ressources pour aider les ukrainiens, pour les africains ou les musulmans nous faisons une croix sur notre solidarité nationale…

Nous assistons à une guerre ou plutôt une violation de la souveraineté d'un pays et par déclinaison des droits internationaux… Sur une telle situation, la CGT rappelle son total soutien aux populations.

Beaucoup trop de victimes sont déjà à déplorer : 46 000 morts, 12 000 blessés, au moins 400 portés disparus et 12 millions de personnes déplacées, dont 7 millions à l'intérieur même du pays.

La CGT appelle à l'arrêt immédiat de cette agression et au retrait des troupes russes du territoire ukrainien.

Notre camp est celui de la paix.

Les ingrédients pour changer de monde sont suffisants à l'ensemble de la population pour rejeter cette société inégalitaire libérale. C'est avec une certaine amertume que nous constatons la réélection d'Emmanuel MACRON.

L'espoir ou le prémisse de quelque chose est toujours là. Il nous faudra avec encore plus de force pour alimenter les collègues.

Les retraites

Il y a 3 ans, nous redoutions les projets de réformes des retraites du gouvernement.

Aujourd'hui, nous pouvons nous féliciter du travail couronné de succès qu'ensemble nous avons réalisé pour faire reculer ce gouvernement. La réforme, dans son ensemble, a été mise au placard et ce pendant 2 ans. Elle est revenue dans le cadre de la campagne présidentielle et l'accompagnement médiatique, nous amène à penser que le combat est loin d'être fini.

Macron revient donc avec l'ambition de porter à 65 ans l'âge d'ouverture des droits à la retraite. Avec en bonus, l'allongement de la durée de cotisation qui passerait de 42 à 45 annuités.

Le gouvernement ressert le discours qu'aucune alternative n'est possible et prend appui sur la population vieillissante qui sera plus nombreuse que la population active.

Les communicants en tous genres excluent du débat l'accroissement des richesses créé par les travailleurs qui ne sont plus fléchés vers le financement de notre sécurité sociale mais bien dans les poches d'actionnaires. Les salaires astronomiques des PDG de grands groupes nous rappellent que l'économie va bien et le CAC 40 se porte à merveille. Il est temps que les salariés, je pense aux plus jeunes pour qui la retraite est encore loin de leurs préoccupations (mais elle arrive vite !), de reprendre la main sur notre système de protection sociale. L'âge minimal du départ à la retraite va-t-il être reculé ? OUI, c'est ce que l'on veut nous faire croire.

Pour rappel, aujourd'hui dans la mémoire collective beaucoup croient que le départ est à 62 ans mais il n'est réellement effectif qu'à 67 ans…

Concernant notre régime particulier, il y a bien des légendes urbaines qu'il

nous faut combattre. Le régime de retraite est mort avec la réforme de 2007. Lors de cette dernière, le gouvernement a réussi le tour de force de diviser les syndicats de la RATP en proposant une “clause grand-père». Cette réforme produira ses effets progressivement épargnant les plus anciens. Les syndicats réformistes de la RATP ont plongé la tête la première dans cette voie échappatoire. Aujourd’hui le nombre d’annuités demandé correspond à celui du régime général et la perte de bonification pour les agents entrés après 2009 prolongera, en conséquence, leur carrière s’ils veulent partir à taux plein.

Nous devons prendre à rebours cette réforme des retraites. Nous proposons une alternative afin de prendre en compte la pénibilité de l’ensemble de nos métiers. Nous proposons la génération de temps supplémentaire à mesure de l’exposition de l’agent qui correspondrait, pour une carrière complète à un départ anticipé équivalant aux dispositions de bonifications actuelles.

Ouverture ou filialisation... les recommandés arrivent ...

Pour une multitude d’agents et pas seulement à RDS, les recommandés sont arrivés en masse au domicile. Une façon de plus d’alimenter cette peur et donner l’impression que cela est inévitable. C’est ainsi que les camarades de Championnet et de M2E ont reçu ce fameux courrier, les informant de l’ouverture de certains lots, voire d’une filialisation de l’ensemble de leurs activités.

Même si cette ouverture est dogmatique par son application, elle n’est pas inévitable. L’information des camarades doit être au bon niveau. C’est ainsi que sur ce mandat, nous avons convoqué deux CE élargies, dont le but était de mettre

tout le monde au même niveau d'informations. Mais hélas encore aujourd'hui, il y a encore du travail à faire.

Il faut effectivement travailler à une alternative "qui donne envie" mais aussi rappeler l'utilité du combat pour nos conditions de travail, bien évidemment. On le sait, le dumping social et l'ouverture à la concurrence vont de pair. On se souvient encore du combat de nos camarades de TRANSDEV. Même périmètre, même employeur mais des conditions différentes.

Un pôle public pour la gestion des transports et un financement pérenne venant l'accompagner sont primordiaux.

Le transport est un moyen d'estomper les inégalités et il est par conséquent d'intérêt général. L'accès aux transports doit redevenir une priorité. Il fait partie intégrante de l'aménagement du territoire.

La libéralisation d'un service public pour une meilleure prestation aux usagers ?

La crise sanitaire et le conflit en Europe de l'Est ont démontré les conséquences catastrophiques et les aberrations de l'ouverture à la concurrence de l'électricité. C'est un hold-up sans nom qui a eu lieu en fin d'année dernière dans notre porte-monnaie. Alors que le prix de l'électricité explose, l'État contraint EDF à vendre moins cher son électricité à ses concurrents afin que ces derniers proposent de meilleurs tarifs que les leurs ! EDF va être obligée d'aller acheter de l'électricité à 300 euros le MWh pour la revendre à 46,20 euros à ses concurrents, qui la revendront à 300 euros ! On marche sur la tête et les agents d'EDF en perdent leur statut. C'est une perte sèche de près de 8 milliards d'€ pour EDF.

À l'heure où j'écris ces lignes, la France est déjà entrée dans un stress hydrique : l'été n'a pas débuté que l'eau vient à manquer dans certaines régions. Nous oublions que nous possédons un privilège rare, celui de pouvoir tourner le robinet et voir de l'eau potable en sortir. Mais de campagnes publicitaires aux affichages dans les sanitaires, les consommateurs que nous sommes sont placés dans un rôle de responsabilisation.

C'est très vite oublier que la distribution de l'eau et sa gestion relevaient il y a encore peu de temps d'une entreprise d'État : La Lyonnaise des eaux. Depuis, les entreprises privées ont pris le relais sur ce service

pourtant vital. Et l'on constate une différence de traitement entre les foyers. Avec des prix au mètre cube opaque qui varient parfois d'une ville voisine à l'autre et surtout un réseau d'acheminement en piteux état. Le taux de fuite, c'est-à-dire le rapport entre volume d'eau introduit dans le réseau de distribution et le volume d'eau consommé, est de l'ordre de 20% en France. On nous expliquera que c'est le meilleur rendement en Europe, nous leur expliquerons comment préserver les ressources de la planète sans se soucier des versements aux actionnaires !

La privatisation des télécommunications se retrouve sans justification. Le gouvernement nous promettait une meilleure qualité de service, là où nous étions dépannés dans les 24 heures, il faut parfois attendre plus de quinze jours aujourd'hui. Dans les années 90 la France était le premier pays du monde en termes de couverture haut débit(ADSL), grâce à la qualité du réseau cuivre construit par la puissance publique. Désormais d'après l'OCDE, la France se hisse au 44e rang pour la couverture en très haut débit (débit supérieur à 30 méga). Le bilan de la privatisation, c'est aussi l'apparition de la fracture numérique. Dans le même temps, la recherche a été sacrifiée. Ce qui faisait la fierté de notre industrie, l'invention de la commutation temporelle, de la fibre, du Minitel, comme pour les chemins de fer la mise en place du TGV, est désormais un vestige du passé. Nous sommes désormais loin à la remorque de l'Asie et de l'Amérique du Nord.

En conclusion: Il n'y a pas d'exemple "heureux" de la privatisation d'un service public.

La consommation des ménages et prix des produits de premières nécessités.

Les agents de la RATP ne sont pas en reste…

Au 1er mars de cette année, le SMIC s'approchait du premier niveau de rémunération de la RATP. En effet, 5€ séparent le niveau 3 et le salaire minimum en France. Du jamais vu à la RATP !

La RATP s'apprête à accueillir ses premiers smicards !

D'ailleurs le versement des primes «Macron» sur le maintien du pouvoir d'achat a touché près de 15 000 collègues. Cette situation aurait dû alerter la Direction de l'entreprise sur la faiblesse des salaires et par déclinaison de son manque d'attractivité.

On oublie trop souvent que les plus bas salaires sont à la maintenance et que nombre d'entre nous avons un diplôme pour exercer notre métier.

En conséquence, nous constatons que des dizaines de collègues n'hésitent pas à dégrader leurs conditions de travail afin de mettre un peu de beurre dans les épinards, n'hésitant pas à travailler un jour de plus afin de se le faire payer.

La Direction gagne sur les deux tableaux : Elle fait l'économie de recrutement et asservit les agents à son organisation de travail.

Nous revendiquons la revalorisation de la valeur du point. Celui-ci doit calquer le coût de la vie afin de maintenir le pouvoir d'achat mais également suivre une pente qui permet de gagner en pouvoir d'achat. L'augmentation de notre salaire au travers de la valeur du point, c'est aussi l'assurance d'un financement plus juste de notre système social.

Nous n'ignorons pas le point de coefficients lié à notre grille de salaire. Notre coefficient doit, lui aussi, progresser. Les métiers de la maintenance progressent en technologie et en responsabilité. Cette année, nous demandons une valorisation de 50 pts de notre coefficient en début de grille.

Le slogan "à la maintenance les têtes se remplissent mais jamais les poches" n'a jamais été autant d'actualité.

La RATP doit aussi revenir sur sa politique de logement. Le prix des loyers et de l'immobilier ont explosé notamment avec l'arrivée du métro Grand Paris. Les agents comme tous les

salariés sont contraints de s'éloigner afin de trouver un logement correspondant à leurs attentes et leurs possibilités financières. Avec le patrimoine qu'elle possède et les travaux menés pour la rénovation des centre bus, la RATP doit mettre en œuvre un véritable projet immobilier afin d'accueillir les agents au plus près de leur attachement.

Plus particulièrement pour le GISO…

Les agents de la maintenance sont encore les derniers servis sur les salaires et les carrières. Nous étions à peine sortis de notre précédent congrès que l'UNSA signait le nouveau déroulement de carrière des opérateurs de maintenance.

Encore une fois, c'est une régression sans aucun autre nom.

Ce protocole étale différemment la confiture budgétaire des carrières qui fait que l'ancienneté devient handicapante avec des passages automatiques prolongés.

La fin de l'année 2019 sera marquée par une bataille sur la réforme des retraites que voulait mettre en place le gouvernement Macron. Cette belle lutte sera interrompue par la crise sanitaire de la COVID qui a confiné la population pendant plusieurs mois de mars à juin 2020.

Cette crise a permis de mettre en lumière les salariés indispensables et les agents du service public qui font tourner la France. Nous avons pris conscience des lacunes de l'hôpital au son des casseroles à 20h pendant le confinement.

Mais la mémoire des Français n'a rien à envier à celle du poisson rouge. L'été 2020 verra le débat des tests, pass sanitaire et obligation vaccinale éclipser les revendications et les besoins des Français. Voire contraindre nos libertés individuelles sous couvert de la pandémie. Pass vaccinal, Réduction de nos libertés…

Le télétravail généralisé à ceux qui le pouvaient a démontré que les écoliers n'étaient pas tous sur le même pied d'égalité. Combien d'élèves n'ont pas pu suivre les cours en visioconférence faute de matériel, d'espace dans leur logement ? La crise sanitaire n'est toujours pas tournée ; Si notre PDG nous a félicités de notre participation à maintenir une offre de transport, elle n'a pas pour autant délié son porte-monnaie.

En dépit de cette réalité sociale, l'avenir incertain de notre entreprise et un indéboulonnable gouvernement au service

des puissants n'ont pas égratigné la motivation des militants, particulièrement ceux de MRF et les salariés de nuit.

Baisser la tête et courber l'échine n'est pas dans le vocabulaire de notre organisation syndicale. Quand le département MRF organise le retour du travail à la chaîne aux ateliers de Sucy, notre organisation syndicale, portée par des militants gonflés à bloc, ont réussi à bloquer la circulation dans les rue de Sucy en Brie avec une manifestation de près de 250 agents. Belle réussite qui a porté ses fruits. Nous vivons le renouveau d'une section syndicale pilotée par une jeunesse qui ne compte pas se laisser faire.

Quelques mois plus tard, ce sont les militants de nuit qui tordent le bras à une Direction d'entreprise hautaine afin de rouvrir les négociations sur le protocole nuit. Le rassemblement de près de 200 agents de nuit aux portes du siège de l'entreprise à 22h a fait son effet. Au terme de la négociation, une véritable revalorisation des compensations de nuit. Un protocole que l'on a su porter avec l'ensemble des agents et l'ensemble des composantes de la CGT-RATP.

C'est aussi à l'occasion du rassemblement contre la filialisation du site que nous avons pu voir l'attachement des agents aux ateliers de Championnet. L'industrie n'est pas morte en France, nous ne la ferons pas mourir à Paris ! Les besoins de maintenance et la rénovation des organes et des équipements sont une réponse aux enjeux climatiques. Nous devons faire cesser la politique du tout jetable par du tout renouvelable. L'atelier de Championnet peut répondre à cette ambition.

Les élections professionnelles 2021

Le congrès est aussi l'occasion de faire le bilan de notre représentativité et de notre influence dans l'entreprise et précisément à la maintenance. Les élections professionnelles sont le thermomètre de notre activité syndicale. Elles sont le reflet de notre travail sur le terrain. Elles ont mis en lumière les forces mais aussi les faiblesses de notre outil syndical. Outil que l'on devra aborder en profondeur lors de ces 3 jours.

Malgré un taux de participation qui n'est pas à la hauteur, on peut se féliciter de la confortation de notre première place comme organisation syndicale à la maintenance.

Nous avons identifié avec l'ensemble des secrétaires du GISO les secteurs ou sections syndicales où nous sommes en difficulté. Depuis le début de l'année, nous tentons de mettre en place, au sein des collectifs, un calendrier d'HIS avec des initiatives ponctuelles. Le secrétariat veut impulser la dynamique qui fait la réussite de notre organisation vers les ateliers ou attachements où nous le sommes moins voire pas du tout. Nous devons nous retrousser les manches et nous servir des 2 années qui viennent pour conquérir ces déserts.

C'est donc un travail collectif où nous devons mutualiser nos forces à l'exemple du travail de nuit qui a permis à nos militants de réaliser des HIS dans d'autres départements.

Les enjeux au niveau de la maintenance sont immenses et la diffusion de nos revendications, l'information syndicale doivent passer au premier plan. Il y a un besoin de croiser nos collègues et de

les convaincre. Les convaincre de leur capacité de faire plier les mauvais plans de la Direction et du gouvernement, les convaincre de l'intérêt de la syndicalisation.

C'est un vœu que nous avons fait il y a 3 ans. Il ne faut pas que le calendrier de la Direction et que les réunions des instances prennent le pas sur l'activité syndicale.

Nous n'avons pas gagné cette bataille auprès de nos élus du personnel. On s'enferme encore trop en séance du CSE. Y a t'il réellement besoin de la présence de la totalité de nos élus en séance ? Et quel en est le véritable intérêt ?

2025 arrive à grands pas, il nous faut nous armer et diffuser l'information aux collègues. Nous ne convaincrons pas ces derniers, enfermés dans une salle de réunion.

Pour faire infléchir cette Direction, nous devrons être nombreux et convaincus.

nvo
LA NOUVELLE VIE OUVRIÈRE
LCL
la cgt
La CGT donne de la voix
rme des retraites
S CONCERNÉS !
72

Analyse du fonctionnement de notre syndicat

Rappel de la feuille de route de 2019

Nous avions fait deux constats:l'appauvrissement politique au sein de la CE et des moyens syndicaux qui continuent à se réduire.

Deux axes devaient être développés : former l'ensemble des membres de la CE mais aussi s'organiser pour que les moyens soient utilisés à bon escient c'est-à-dire fléchés pour du travail de terrain. Ainsi, de plus en plus, nous privilégions le nombre de camarades relevés plus que la concentration des moyens sur les mêmes personnes.

Pour mémoire, en 2010, nous avions 5 secrétaires pour le fonctionnement du syndicat relevés quasi en permanence. Aujourd'hui ce sont 4 secrétaires dont seulement 2 permanents.

Chaque membre de la CE devait travailler à l'élaboration d'un tract, sur ce point nous n'avons pas été à la hauteur de nos exigences.

Nousdevionscollectivement "professionnaliser" les HIS, avec une formation pour aider un maximum de camarades pour les animer.

La tenue d'HIS régulière favorise sans conteste, l'adhésion.

Nous avons aussi, pas autant que nous l'aurions espéré, envoyé par courrier intérieur notre communication et fait de la diffusion.

Travail et dynamique de terrain : Les sections syndicales

Sur certaines sections, le rôle du secrétaire et la fonction de la section syndicale sont oubliés. Les réunions de section deviennent rares. Certaines sections syndicales ne se renouvellent pas, voire n'élisent pas ou plus leur bureau. Nous devons rappeler les bonnes pratiques. C'est là toute l'utilité de la formation syndicale. L'action syndicale commence par le terrain avant d'être impulsée par une direction syndicale moins ancrée sur le quotidien des agents. C'est le rôle du syndiqué de construire les stratégies et les revendications de notre syndicat.

Un adhérent n'est pas qu'une cotisation mais un acteur à part entière.

Nous avons mis en place avec la participation d'Ivica, des moments festifs mais aussi syndicaux sur plusieurs sections. Cette initiative initiée par Yves BOILEAU a eu des répercussions significatives sur les sections où cela a eu lieu. Un collectif de travail s'entretient ou se crée.

Il s'avère que dans les sections où un renouveau a réellement eu lieu, les adhésions ont suivi. Même si les messages, nos valeurs et notre combativité sont inchangés, des jeunes parlant aux jeunes doit être une évidence. Le GISO comme la CGT doit continuer à se moderniser dans sa communication et dans l'interpellation des salariés.

Réaffirmation du rôle des animateurs et du travail en binôme.

Les animateurs participent au bon fonctionnement du syndicat. Ils sont le lien entre le terrain et le secrétariat. Ils apportent la voix des ateliers au plus haut de notre syndicat. Néanmoins, ils se doivent de coordonner, de superviser mais aussi d'animer le tout en étant entourés. Il en ressort que le travail fait actuellement en binôme est une évidence. On ne peut faire fonctionner correctement un collectif seul. Le croire, c'est se tromper !

La vie des collectifs

Les collectifs constituent l'essence de notre syndicat. Ils dynamisent l'activité syndicale. Ils sont vecteurs d'initiatives. Bien qu'au plus près des agents, ils ne sont pas des lieux de décisions.

Tous nos collectifs ne sont pas au même niveau puisque les organisations de travail et l'avenir des activités sont différentes. De plus, le vieillissement de notre corps militant nous ampute de possibilités de travail sur le terrain à toutes heures. Nous constatons une certaine pudeur de nos élus et représentants du personnel à affronter les agents en privilégiant les instances.

Bilan Secrétariat du GISO CGT-RATP 2019-2022

Nous avons continué à mettre en place divers outils pour rendre plus rapides des tâches récurrentes. L'information doit néanmoins être plus fluide voire être aussi diffusée plus rapidement. Aujourd'hui, nous utilisons le DRIVE où l'ensemble des protocoles et des documents pouvant servir au quotidien est mis à la disposition de la CE. Paradoxalement, trop peu de camarades dirigeants l'utilisent encore…

Concernant le travail CGT-RATP, celui-ci a toujours été porté par le secrétariat du GISO. Sur plusieurs points comme sur la propagande syndicale, nous avons travaillé collectivement. Dans ce cadre, nous essayons toujours d'avoir un coup d'avance. Sur ce point, nous ne pouvons que remercier la dynamique engagée par Yves.

Le travail de la Commission exécutive

Le nombre de camarades cooptés à la CE sur ce mandat a été important. Cela n'a pas permis une stabilité. Ce ne sont pas loin de 6 camarades partis en retraite et 3 camarades qui n'ont pas fait la totalité du mandat.

Il est bien de rappeler que la Commission exécutive est l'organe dirigeant de notre syndicat. Les membres qui la composent ont des obligations et des responsabilités. Elles ne sont pas à prendre à la légère.

La Formation syndicale

La formation syndicale a été notre priorité et je tiens à remercier Pascal pour sa pugnacité et le travail de titan qu'il a réalisé. Nous avons ainsi pu former l'intégralité des membres de la CE et tenir nos engagements de congrès.

Ce ne sont pas loin de 100 nouveaux adhérents qui ont suivi le stage d'accueil dans un contexte plus que compliqué.

Nous avons su, sur ce mandat, faire ce qui était nécessaire. Je vous le dis, nous avons sur quatre CE simples voire extraordinaires, comblé nos lacunes. Pour mémoire, nous avons abordé les services publics, l'ouverture à la concurrence, une formation sur l'histoire des attaques successives des services des transports (règlements OSP, LOTI et Loi OM). Nous avons fait venir notre avocate à l'occasion d'un collectif pour vulgariser les réponses aux questions de terrain.

Notre syndicat doit se donner comme axe fort dans nos orientations la formation des syndiqués.

Sur ce mandat, nous avons quand même remis à niveau l'ensemble des données de chaque militant, chaque syndiqué et on peut dire maintenant que nous avons une image presque fidèle à la réalité.

A chaque stage d'accueil, nous rappelons :

Que chaque syndiqué est un acteur important du syndicat.

Que chaque syndiqué doit être considéré comme tel et être associé aux discussions, peu importe le niveau.

Que les réunions de syndiqués doivent être remises en place.

La Communication et l'Information

Un travail énorme a été réalisé par Yves dans ce domaine et je l'en remercie.

Notre visibilité, notre audience ainsi que la connaissance de nos revendications sont les bases d'élévation et de création d'un rapport de force. Elles n'ont pour seul but que d'aboutir au progrès social et aux succès revendicatifs.

Rappelez- vous de l'action sur Championnet, celle de Sucy avec la manifestation de la gare à l'atelier, de l'ensemble des vidéos pour vulgariser les différents dossiers… Tous ces moments, actions et événements permettent de faire monter en puissance nos revendications et nos rangs.

Il est évident que la communication la plus performante demeure le tract papier, car il est le plus souvent distribué de la main à la main. Cela permet un échange entre le militant et le salarié afin d'avoir les informations. Nous avons fait vivre nos réseaux sociaux en lien avec nos groupes Whatsapp. Pas les uns au détriment des autres mais bien en complément. Et nous avons innové avec l'organisation d'HIS en live sur le travail de nuit. Nous nous sommes dotés du matériel nécessaire, il ne nous manque plus que de la bonne volonté.

Toute cette communication et ce matériel, toutes les initiatives ont pu être réalisées grâce à un budget maîtrisé. Dans une période où les moyens se réduisent, Fabrice a su conduire cette modernisation tout en respectant le moyen financier contraint. Pour cela, je l'en remercie.

On arrive à la conclusion du rapport de l'activité de la Commission exécutive du GISO dont vous m'avez donné la responsabilité lors du dernier congrès. Ce rapport assez long appelle à la discussion sur tout ce que j'ai oublié et sur tous les sujets que l'on a traversés ces dernières années, ensemble.

Vive le 26ème Congrès du GISO !

Vive la CGT !

ORIENTATIONS DU GISO CGT RATP

Adopté à 75,7% _ contre 21,4%_ 2,8% abstention

Notre monde d'après !

Chapitre I – Une crise sanitaire, économique et sociale révélatrice des failles de notre société

En pilotant nos sociétés sur des considérations exclusivement économiques de court terme, le capitalisme a réduit à « peau de chagrin » la capacité des différents États à répondre de manière démocratique et efficace aux différentes crises qu'il a provoqué sur le plan social, sociétal, environnemental, tout comme aux crises sanitaires telle que la Covid-19.

La crise du coronavirus qui touche toute la planète révèle les profonds méfaits des politiques libérales exercées par des laboratoires guidés par leurs intérêts financiers, particulièrement sur les systèmes de santé. Elle a aussi mis en exergue le profond déséquilibre au sein du monde du travail entre les activités essentielles pour les pays et les populations, qui sont pourtant peu considérées, et celles qui ne sont pas indispensables. En ce sens, cette crise sanitaire est une étincelle sur le baril de poudre du mécontentement social.

Au-delà des propos sans lendemain du Président de la République qui appelait à des « décisions de rupture » et à placer « des services […] en dehors des lois du marché », la CGT œuvre au renforcement et au développement des services publics et de nos systèmes de protections sociales qui, de nouveau lors de cette crise sanitaire et comme cela fut déjà le cas lors de la dernière crise financière, ont démontré toute leur pertinence et leur efficacité dans la limite des moyens qui leur sont alloués.

Notre Fédération est consciente de l'urgence sociale et environnementale. Notre action conjugue information des travailleurs et des citoyens, travail avec le monde politique et associatif, initiatives et mobilisation dans les entreprises, dans les services publics et sur le plan national de manière interprofessionnelle.

Au-delà des alertes que nous faisons depuis des années, nous exigeons de profonds changements de politiques et de société. Notre action vise, tout à la fois, à répondre aux besoins immédiats du monde du travail et à se donner l'opportunité historique d'une rupture avec le système capitaliste en France et dans le monde.

Il faut rompre avec le dogme du libéralisme économique, rompre avec cette doctrine qui ne vise qu'à toujours plus rémunérer le

capital au détriment du travail, qui privilégie la rente au salaire, qui individualise et fracture la société à l'opposé de l'intérêt commun et de l'humain.

La crise sanitaire est en ce sens très révélatrice des inégalités sociales et territoriales. Selon que l'on soit plus ou moins pauvre, malade ou non, plus ou moins âgé… Les conditions du confinement, les risques de contagion et la possibilité d'être bien soigné ne sont pas les mêmes.

Gagnons la justice sociale !

Le capitalisme, pour la recherche du profit, que ce soit en France ou dans le monde, accroît les inégalités et les injustices sociales, c'est sa nature.

La crise du coronavirus s'abat notamment sur les plus précaires socialement. Tous subissent de manière bien plus forte que d'autres, les effets des crises sanitaires et économiques. Souvent en « premières lignes » ils sont les « premiers de corvée » : majoritairement précaires, systématiquement mal rémunérés et jamais reconnus.

Or, force est de constater que loin d'être confinées, les réformes régressives et les plans dits « sociaux » se multiplient dans cette période. Très loin d'une « unité nationale », le patronat et le gouvernement prennent majoritairement prétexte de la crise sanitaire pour mettre en œuvre leurs plans d'économies, de suppressions d'emplois, de cessation d'activité et de délocalisation des productions.

Pour sa part, le gouvernement accompagne le patronat dans l'exploitation de la force de travail en poursuivant son œuvre de casse des conquis sociaux et d'atteinte aux libertés individuelles. La loi dite « d'urgence sanitaire » est en ce sens préoccupante et révélatrice des intentions du pouvoir en place. Cette politique est accentuée par la confiscation des débats parlementaires au bénéfice d'une concentration des pouvoirs

de décisions accaparés par le Président de la République et son conseil de Défense.

Pour faire face à la crise sociale qui se préfigure et à la crise économique qui résulte des choix politiques gouvernementaux touchant de plein fouet les privés d'emplois et les travailleurs, il faut interdire tous les licenciements.

Il est nécessaire également de réquisitionner des logements vacants pour les sans-abris et les mal-logés, y compris les demandeurs d'asile en attente de réponse, de rétablir intégralement les aides au logement, de mettre en place un moratoire sur les factures impayées d'énergie, d'eau, de téléphone et d'internet pour les plus démunis.

Le confinement a aussi mis en lumière l'urgence de débloquer très rapidement des moyens importants pour protéger les victimes de violences conjugales/familiales (majoritairement les femmes et les enfants).

Contrôler l'utilisation des aides de l'État en direction des entreprises.

Les aides financières et les financements publics doivent prioritairement être orientés vers le travail, le soutien à l'économie réelle et à l'aide, sous contrôle, des entreprises.

Les moyens dégagés par le gouvernement pour aider les entreprises doivent être dirigés en priorité vers les TPE et PME réellement en difficulté, mais aussi vers les travailleurs indépendants dont les trésoreries sont les plus faibles.

Les aides publiques doivent être conditionnées à des objectifs clairs et précis en termes de maintien et de développement de l'emploi, de niveau de rémunération, d'organisation du travail et de conditions de travail, d'investissement productif et à la formation professionnelle.

Elles doivent servir prioritairement les travailleurs, quel que soit le secteur d'activité et en aucun cas venir gonfler les salaires des hauts dirigeants ou la rémunération d'actionnaires.

Il faut systématiquement, de manière rigoureuse, contrôler leurs utilisations sous peine de lourdes sanctions.

Le versement des dividendes et le rachat d'actions dans les entreprises ont atteint des niveaux record durant la crise sanitaire. Si, pour reprendre les propos du Président de la République, « nous sommes en guerre », force est de constater qu'il y a là des « profiteurs de guerre » au regard des versements record de dividendes dans les grands groupes et des augmentations indécentes de rémunérations de hauts dirigeants.

Plan de rupture contre plan de relance

Le mal nommé « plan de relance » du gouvernement repose sans surprise sur la même conception erronée des questions économiques en France. Au lieu de proposer une trajectoire de sortie de crise de long terme, associant planification et conditionnalité de la dépense publique, il s'inscrit dans une voie désormais bien connue : baisser les impôts et les cotisations sociales, ayant pour effet d'affaiblir le système économique de notre pays basé sur l'équilibre social. Bien sûr, sans contrepartie, en espérant que par miracle les entreprises utilisent cet argent pour investir et créer de l'emploi !

À l'opposé, nous revendiquons une politique sociale et industrielle financée par les

cotisations sociales et l'impôt qui s'inscrit sur le long terme pour les travailleurs et la transition écologique.

L'échec du CICE reproduit avec le plan de relance

Le cas du CICE est symptomatique de l'inefficacité des aides publiques octroyées sans contrepartie : l'effet sur l'investissement des entreprises est quasi nul, l'effet sur l'emploi est extrêmement faible (100 000 emplois créés), son coût est exorbitant : 90 milliards d'euros sur cinq ans !

A la place du CICE, nous aurions pu créer 300 000 emplois publics dans des secteurs stratégiques comme la santé, l'enseignement, les métiers du soin et la transition écologique.

Le CICE, qui est devenu une baisse de cotisations sociales, est financé par la collectivité, c'est-à-dire par nous ! Le fameux « trou de la sécu » ne trouve pas son origine autre part que dans les baisses successives de cotisations votées depuis les années 1990 jusqu'au CICE.

Ce que les employeurs gagnent (sans créer d'emplois), c'est la Sécurité Sociale qui le perd. Dit de manière plus claire : nous le finançons indirectement, via la baisse des dépenses sociales de santé, des cadeaux aux employeurs et une dégradation des services publics…

La baisse des « impôts de production » prévue dans le plan de relance est inspirée de la même idéologie libérale qui nous entraîne sur une pente identique.

La base idéologique reste la même

Donnez des capitaux aux entreprises et pour qu'elles décident d'investir et d'embaucher, c'est ce qui caractérise la légende du « ruissèlement ». C'est criminel du point de vue des dépenses publiques ; c'est affligeant du point de vue de l'emploi et des salaires.

De manière volontaire, nul enseignement n'est tiré des plans successifs de

restructuration et des fermetures de sites malgré des aides publiques perçues. Les entreprises ont amassé des réserves de trésorerie, ces cadeaux sans contrepartie ne font qu'augmenter leurs réserves : 20 milliards de plus… pour rien.

La Fédération construit son action dans une démarche articulant analyses de la situation économique et propositions afin de tracer une voie radicalement différente, basée sur un pilier : orienter et conditionner les aides publiques en faveur de l'emploi, la réduction du temps de travail et de la transition écologique.

Orienter et conditionner les aides publiques

Deux choix politiques radicalement opposés :

Le choix libéral qui vise à distribuer de l'argent public sans contrepartie, en laissant croire que les entreprises deviennent vertueuses et s'engagent dans la transition ;

Le choix de la CGT qui vise à mettre en place des évaluations et conditionner les aides publiques à des critères sociaux et environnementaux, avec plusieurs objectifs : maintenir et développer l'emploi, améliorer la situation des travailleurs, s'orienter vers la transition écologique.

La logique générale est simple : il est inacceptable que l'argent public inonde les entreprises sans que rien ne leur soit demandé.

Cela implique que nous puissions collectivement contrôler les aides et imposer des conditions, du niveau national jusqu'au niveau de l'entreprise.

Imposer des conditions sociales et environnementales

Plusieurs critères peuvent être mis en avant :

Emploi

Interdiction des licenciements.

Conditionner l'aide à une baisse du temps de travail, selon plusieurs modalités (hebdomadaire, nombre de jours de congés…). Cela peut passer par la transformation de l'Activité Partielle de Longue Durée (APLD) en ouverture obligatoire de négociation sur le temps de travail assortie d'une obligation d'embauche ;

Imposer des critères de « qualité de l'emploi », CDI, formation;

Conditionner l'octroi des aides au recrutement d'apprentis dont le nombre est à définir en fonction de la taille de l'entreprise avec une priorité à l'embauche ;

Imposer le respect d'une trajectoire de décarbonation claire et chiffrée ;

Conditionner l'aide à des investissements en recherche et développement ;

Privilégier les entreprises ayant un taux d'internalisation plus élevé, les structures les plus intégrées et interdire les délocalisations ;

Imposer que les délais de paiement et les commandes pour les sous-traitants soient respectés. Au niveau international, le respect des normes de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et des accords-cadres internationaux doit être garanti.

Gouvernance

Augmenter les sièges au CA dans les entreprises pour les représentants des travailleurs ;

Renforcer le contrôle des Institutions Représentatives du Personnel (IRP).

Égalité

Introduire l'égalité professionnelle dans tous les thèmes de négociation et d'action (salaires, temps de travail, organisation du travail, déroulement de carrière, formation, mobilité, santé, retraite…) ;

Imposer le respect de la loi dans le cadre d'un quota d'embauche de travailleurs handicapés, augmenter significativement les pénalités financières en cas de non-respect des quotas.

Contrôler les aides et conditions à plusieurs niveaux :

National :

Des grands critères nationaux et opposables dans les territoires et les entreprises doivent être définis ;

Une instance paritaire doit être mise en place pour contrôler réellement toutes les aides (niches fiscales, niches sociales et aides directes) avec un pouvoir décisionnel

pour sanctionner les manquements aux critères et conditions.

Territorial :

Des instances de suivi territorial s'assurent que les critères sont respectés, au niveau des branches et professions ;

Un fonds paritaire de transition, abondé à la fois par l'État et les employeurs via une cotisation sur le capital, doit servir de « matelas » en cas de choc. Il doit également servir à assurer, au niveau de la branche, la formation et le reclassement des travailleurs au sein de la branche.

Entreprise :

Nous revendiquons la présence de représentants syndicaux au sein des conseils d'administration des entreprises afin d'améliorer le contrôle de l'utilisation des aides d'états.

Les syndicats et les Comités Sociaux et Économiques assurent le contrôle des aides versées. Les travailleurs doivent être consultés sur l'utilisation des aides en matière de stratégie de l'entreprise.

Les commandes publiques qui représentent plusieurs dizaines de milliards d'euros chaque année sont autant de possibilités de leviers, si des critères sont conditionnés, comme pour les aides publiques.

Les propositions portées par notre Fédération, en lien avec les orientations confédérales, sont concrètes et immédiatement applicables pour la majorité d'entre elles.

Nous revendiquons le droit légitime de choisir à quoi sert l'argent que nous dépensons collectivement. L'argent public ne peut pas être un cadeau sans contrepartie. Il doit être un soutien conditionné à des objectifs clairs et définis par et avec les travailleurs.

Contrôle social des banques et renforcement des règles fiscales internationales

De manière volontaire par les élus politiques, trop peu de leçons ont été tirées de la crise économique de 2008, elle n'a donné lieu à aucune remise en cause de la libéralisation mondialisée de l'économie.

Pour notre Fédération, des mesures fortes sont possibles et indispensables, elles doivent permettre de désarmer les marchés financiers, notamment par un contrôle systématique des capitaux, l'interdiction de la spéculation, l'augmentation des taxes sur les transactions financières…

Il faut un encadrement beaucoup plus strict des banques, de leurs pratiques et imposer une séparation de leurs activités de dépôt et d'affaires.

La Banque Centrale Européenne (BCE) et les banques publiques doivent prêter directement et dès à présent aux États et

aux collectivités locales pour financer leurs besoins sociaux et d'investissement.

Il faut que la puissance publique bénéficie des taux d'intérêt actuels (proches de zéro, voire négatifs), ce qui limitera la spéculation sur les dettes publiques. Une telle politique financière permettrait d'empêcher les spéculations sur les marchés financiers et l'instauration de futurs plans d'austérité budgétaire, comme cela fut le cas après 2008.

Afin de lutter efficacement contre l'évasion fiscale, les moyens de contrôle de l'État doivent être renforcés. Les dispositions fiscales spécifiques permettant la fraude légalisée qu'est « l'optimisation fiscale » doivent être supprimées et ces pratiques fortement sanctionnées. Les plus aisés doivent être mis davantage à contribution, notamment au travers d'une nouvelle fiscalité du patrimoine et des revenus ambitieux et progressifs, confiscatoires à un certain seuil.

Les aides de la BCE aux entreprises doivent être conditionnées à des normes de haut niveau en termes de politique sociale et à leur reconversion écologique via la mise en place d'un plan contraignant de respect des accords de Paris.

De même, des soutiens financiers massifs devront être réorientés vers les services publics, dont la crise du coronavirus révèle, de façon cruelle, leurs états désastreux : santé publique, éducation et recherche publique, services aux personnes dépendantes…

Par ces interventions massives dans l'économie, l'occasion nous est donnée de réorienter très profondément les systèmes productifs, agricoles, industriels et de services, pour les rendre plus justes socialement, en mesure de satisfaire les besoins essentiels des populations et axés sur le rétablissement des grands équilibres écologiques.

L'enjeu n'est pas la relance d'une économie profondément insoutenable. Il s'agit de soutenir les investissements et la création massive d'emplois dans la transition écologique et énergétique, de désinvestir

les activités les plus polluantes, d'opérer un vaste partage des richesses et de mener des politiques bien plus ambitieuses de formation et de reconversion professionnelle pour éviter que les travailleurs et les populations précaires n'en fassent les frais.

Relocalisation de la production

La crise sanitaire révèle notre vulnérabilité face à des chaînes de production mondialisée et un commerce international en flux tendu, qui nous empêchent de disposer en cas de choc de biens de première nécessité de : masques, médicaments indispensables, etc…

Si nous ne changeons rien, des crises comme celle-ci se reproduiront. La relocalisation des activités, dans l'industrie, dans l'agriculture et les services, doit permettre d'instaurer une meilleure autonomie face aux marchés internationaux, de reprendre le contrôle sur les modes de production et d'enclencher une transition écologique et sociale des activités.

Nous avons besoin d'une régulation internationale refondée sur la coopération et la réponse à la crise écologique, dans le cadre d'instances multilatérales et démocratiques, en rupture avec la mondialisation libérale et les tentatives hégémoniques des États les plus puissants.

La crise sanitaire dévoile à quel point la solidarité internationale et la coopération sont en panne. Les pays européens ont été incapables de conduire une stratégie commune face à la pandémie.

Au sein de l'Union Européenne doit être mis en place un budget européen bien plus conséquent que celui annoncé, pour aider les régions les plus touchées dans leur

territoire comme ailleurs dans le monde, dans les pays dont les systèmes de santé sont les plus vulnérables, notamment en Afrique.

Construire ensemble un futur écologique, humaniste et social.

Face à cette situation qui a révélé toutes les failles et les limites de notre société capitaliste actuelle, nous en appelons à toutes les forces progressistes, humanistes et plus largement toute la société, pour construire ensemble un futur respectueux de son environnement, de la nature et de la biodiversité, égalitaire et social, en rupture avec les politiques menées jusque-là et le désordre capitaliste.

Le plan de relance de 100 milliards d'euros sur deux ans (2020-2021) décidé par le gouvernement et voté par les députés de la majorité présidentielle, n'est qu'une énième répétition de précédents plans de relance par l'offre ». Il est avant tout, un plan tout à la faveur des plus grandes entreprises sans aucune conditionnalité sociale ou environnementale, ni aucun contrôle.

Encore des cadeaux sans contrepartie aux entreprises qui empochent les aides publiques tout en fermant les sites, supprimant des emplois ou encore mettant à mal les conditions de travail et/ou les rémunérations des travailleurs.

Ce plan de relance est avant tout une opération de communication prenant comme alibi le « verdissement de l'économie ». Il tente aussi de faire croire qu'il répond à l'exigence de relocalisation de la production.

Des saupoudrées symboliques (rénovation énergétique, aides à la relocalisation…), limités à chaque fois à quelques centaines de millions d'euros, visent à donner l'illusion d'un nouvel engagement de la France, sans que le cap ne soit en réalité modifié.

L'argent public serait bien plus utile à la création d'emplois publics, au développement des services publics, à la nationalisation ou renationalisation des activités indispensables au bien de la nation en vue de planifier une véritable stratégie industrielle ou encore à l'augmentation des salaires.

Pour le GISO, il s'agit de porter des éléments supplémentaires à la construction du « plan de rupture » et une politique industrielle viable pour sortir de la crise sociale et environnementale, inéluctable au capitalisme et de donner des arguments pour éclairer les travailleurs et les mettre en action.

Chapitre II - Organisation de la société et du travail

Transformer la société en agissant sur le travail !

Tout démontre la nécessité de transformer la société actuelle et d'imposer d'autres orientations politiques afin de mettre au centre des choix, le développement humain durable.

Le « jour d'après » ne doit pas être qu'un slogan. Les analyses et les propositions/revendications que porte la CGT, seule, et/ou avec de nombreuses associations, doivent structurer nos interventions et mobilisations afin de rompre avec les politiques libérales qui ne servent que les intérêts du Capital au détriment du Travail, de l'humain et de l'environnement.

Seul le travail est créateur de richesses. Le capital tente, depuis toujours, d'accaparer la valeur ajoutée produite par l'activité des travailleurs à leur détriment. Cela est toujours une réalité dans notre époque contemporaine, les oppositions d'intérêts et de classe persistent, elles sont une réalité de notre temps qui, si elles peuvent prendre des formes nouvelles d'exploitation des travailleurs, répondent aux mêmes mécanismes qu'il y a plus de 100 ans…

Le Capital est toujours plus vorace, sa part dans la « valeur ajoutée » est aujourd'hui plus importante qu'il y a 20 ans. Dans le même temps, la part du travail réel - c'est-à-dire la force de travail du travailleur - s'est considérablement réduite dans sa redistribution sous forme de salaire.

Si cette tendance est une réalité dans tous les pays industrialisés, la France s'illustre en étant la championne du monde de versement de dividendes !

Le capitalisme, pour faire en sorte de maintenir ce cap et continuer à alimenter les revenus financiers, tente dans son discours de gommer la lutte entre le Capital et le Travail sur le partage des richesses et la valeur ajoutée produite par les travailleurs.

Cette recherche effrénée de captation toujours plus grande de la valeur ajoutée n'a pas seulement des impacts sur la rémunération des travailleurs, elle en a également sur leur santé.

Précarité sociale et casse des conquis sociaux sont les deux axes majeurs du libéralisme et les attaques successives sur le Code du Travail n'ont d'autres objectifs que de répondre aux injonctions du patronat « casser les repères de solidarité intergénérationnelle ».

Le Capital mène une bataille idéologique féroce visant à repousser toujours plus loin le degré d'acceptation des travailleurs de leur propre exploitation en tentant de les culpabiliser sur le pseudo « coût du Travail » qu'ils feraient peser sur la compétitivité des entreprises… Son discours s'appuie sur la négation de l'antagonisme de classe qui constitue pourtant le rapport au travail dans une société capitaliste.

Le vocable de « coût du Travail » est une arme de communication dans la guerre idéologique qui se mène, il ne s'agit pas là d'une simple question de linguistique.

Cela vise à culpabiliser les travailleurs en les faisant adhérer aux dogmes libéraux selon lesquels ils seraient trop payés, pas assez compétitifs, trop protégés socialement, etc… et qu'il va donc falloir accepter des régressions sociales pour rester dans la grande compétition mondiale.

Pour cette raison, la question du travail est au cœur de notre démarche émancipatrice et de notre ambition de transformation sociale.

Elle est un élément structurant de notre corpus revendicatif, par opposition à l'aliénation aux intérêts du Capital. Non, le travail n'est pas un coût, c'est une richesse !

La Fédération des transports couvre systématiquement dans ses champs d'activité, soit des entreprises exerçant des missions de service public, soit des activités essentielles pour la Nation et les populations.

La crise sanitaire que nous subissons depuis 2019 a au moins un mérite : celui de mettre en lumière l'importance vitale de la continuité des activités du transport et de la logistique dans toutes leurs dimensions, que ce soient des personnes ou des biens, mais aussi des transports sanitaires et ceux du secteur des déchets.

Pour autant, si nos professions sont essentielles à la Nation, elles restent néanmoins le théâtre d'un accroissement de la précarité, des bas salaires, de la dégradation des conditions de travail, d'un déséquilibre croissant entre vie privée et activité professionnelle, d'accentuation de discriminations particulièrement envers les femmes, etc…

Alors que les transports ne devraient pas être considérés comme une source de profits substantiels, ils subissent constamment les affres du capitalisme mondialisé.

Salaires, pensions et pouvoir d'achat des travailleurs, outils de redistribution des richesses produites par le travail.

Même si un grand nombre d'emplois dans notre champ fédéral ne sont pas délocalisables, ils restent systématiquement sous la pression d'intérêts financiers, notamment par le biais de directives ou de règlements pris par les États sur le plan européen.

Le transport de voyageurs et de marchandises est un rouage indispensable à cette économie mondialisée. Pour notre Fédération, il est avant tout l'élément structurant des besoins d'échanges et de mobilité, tant au niveau d'une commune, d'une agglomération, d'un territoire plus vaste, sur le plan national, européen comme international.

Paradoxalement, alors que l'activité des transports de marchandise croît de manière exponentielle, principalement du fait du développement des nouvelles habitudes d'achats et du e-commerce, celle-ci ne fait pas l'objet de régulation.

Ainsi, ces entreprises n'ont de cesse de mettre en place des dispositifs visant à réduire le coût des livraisons, ce qui a des impacts directs sur le niveau des salaires des travailleurs de ces professions.

C'est dans ce contexte que la CGT porte la question du salaire qui doit se définir sur la base d'un SMIC à 2.000 euros brut, pondéré du niveau de qualification et de l'expérience professionnelle.

Le GISO fait sien ce repère qui doit être porté dans nos branches et secteurs professionnels, ainsi que dans nos entreprises et établissements, pour que le premier échelon de nos grilles de classification corresponde au moins à ce niveau.

C'est dans ce sens que notre exigence d'une Tarification Sociale et Écologique Obligatoire (TSEO) doit être développée, en intégrant la question du « développement

humain durable » pour répondre aux enjeux environnementaux.

Nous devons porter cette revendication à tous les niveaux et la partager avec les travailleurs de la route comme une réponse à l'amélioration de leurs conditions salariales et de travail.

Pour autant, la question du salaire ne peut être déconnectée de celle des pensions et des minima sociaux. Il ne s'agit que de la juste redistribution du salaire socialisé et répond à l'exigence d'une répartition juste des richesses produites.

Santé et protection sociale, une idée moderne et juste

En aucun cas et d'aucune manière de mauvaises conditions de travail ne peuvent être compensées par de la rémunération. La seule réponse acceptable aux atteintes à la santé et à la sécurité des travailleurs est la suppression des causes des atteintes à la santé physique et psychologique des travailleurs en agissant sur le travail lui-même.

Nous devons mettre au cœur de notre démarche syndicale dans ce domaine, la question du « travail réel » qui est systématiquement en déconnexion avec le « travail prescrit » et modes opératoires théoriques.

Ce champ syndical est vaste et touche à de nombreux aspects de notre quotidien de travailleurs : troubles musculo-squelettiques, épuisement physique et psychologique, risques psycho-sociaux, surcharge de travail, stress, harcèlement, discrimination, violences sexistes et sexuelles…

Nous devons mener des actions coordonnées par la Fédération, avec ses branches et secteurs, pour impulser des initiatives afin d'aider les syndicats à s'emparer de ce sujet et exiger la ratification, par la France, de la convention n° 190 de l'OIT sur le harcèlement et la violence au travail.

Parfois, les contraintes inhérentes à nos professions sont à l'origine de préjudices sur la santé du travailleur. Face à cela, nous portons la revendication de la retraite à 60 ans et d'une reconnaissance de la pénibilité des métiers par une diminution du temps de travail et un départ à la retraite anticipé à taux plein.

Il faut renforcer les convergences d'analyses, de revendications et de luttes sur cette question pour renforcer les

systèmes existants dans nos champs fédéraux (transport routier, RATP, aérien), dans l'entreprise avec les différents départements et sans oublier les collectifs. Il s'agit de construire des axes revendicatifs pour les étendre à d'autres professions et gagner le rapport de force nécessaire pour garantir, pérenniser et élargir le champ des départs anticipés à la retraite.

Cette ambition revendicative s'inscrit dans la démarche de toute la CGT sur la question des retraites et plus globalement pour une Sécurité sociale intégrale.

La Sécurité sociale intégrale doit être fondée sur le principe d'un système simplifié, clair et accessible.

C'est pourquoi, elle doit devenir l'interlocuteur, le collecteur et le payeur unique. Elle doit être autonome, gouvernée via des administrateurs élus par les assurés sociaux et dotée d'un budget décidé exclusivement par les travailleurs.

Il faut renforcer le financement de la Sécurité sociale en créant une contribution sociale sur tous les revenus financiers (dividendes, intérêts…) et supprimer la journée dite de « Solidarité », les exonérations de cotisations sociales et augmenter les cotisations patronales.

Ces propositions s'inscrivent dans la conception d'un système plus juste et plus égalitaire, où les richesses créées par le travail servent l'intérêt général et apportent la réponse aux besoins sociaux de chacun.

Notre bataille revendicative pour la reconquête de la Sécu vise à permettre à chacun de faire face, selon ses besoins, à tous les événements ou aléas de la vie, quel que soit son statut social, à tous les âges de la vie.

Nous défendons l'unité, l'universalité et l'indépendance de la Sécurité sociale !

Il est essentiel de continuer à informer et de débattre avec les travailleurs sur la question du salaire socialisé. C'est d'autant plus indispensable que les velléités de remise en cause de notre système de sécurité sociale font toujours partie des objectifs du Capital qui n'a jamais digéré ce conquis social, particularité française issue du programme du Conseil National de la Résistance.

La bataille de l'emploi et les 32 heures !

La crise sanitaire a été un prétexte, particulièrement pour les grands groupes, d'accélération et de multiplication des

restructurations dans de nombreuses entreprises.

Cela se traduit par des suppressions d'emplois et des plans dits « sociaux » dans de nombreux secteurs de notre champ fédéral, y compris dans des secteurs jusque-là protégés ; par exemple, dans le secteur des transports de voyageurs.

Délocalisations, licenciements, gel des salaires, augmentation de la productivité… rien de tout cela n'est une fatalité. Ce sont les conséquences de choix politiques dictés par le Capital, dont les intérêts sont à l'opposé de ceux des travailleurs.

Il faut rompre avec cette « logique », imposer des mesures de progrès social et développer l'emploi. C'est possible, c'est nécessaire !

Ce combat pose la question du partage du travail.

La revendication d'un temps de travail porté à 32 heures est commune à toute la CGT et irrigue notre démarche revendicative fédérale sur l'ensemble de nos périmètres où les conditions d'exercice restent très difficiles avec une forte charge mentale.

Elle participe également à un vrai choix de société qui permet, d'une part, de libérer du temps à l'épanouissement d'une vie sociale, personnelle et familiale, de sortir de l'aliénation au travail et, d'autre part, de partager le travail de façon plus efficace et moins impactant sur la santé des travailleurs.

La diminution du temps de travail nous permettra de sortir de la course absurde aux gains de productivité en orientant la société vers une véritable redistribution de la valeur ajoutée pour le bénéfice de toute la société.

Des éléments de confiance appuient notre ambition de gagner les 32 heures. La crise sanitaire a amené un très grand nombre de travailleurs à s'interroger sur le sens et leur rapport au travail. La qualité de vie au travail redevient une des préoccupations premières des travailleurs et l'aspiration

à travailler mieux en travaillant moins, ce qui permettra de travailler tous, fait son chemin dans toute la société.

Du rôle de l'État à la planification

Depuis plusieurs décennies, l'État a abandonné son rôle de stratège et a axé ses politiques, certes avec quelques nuances, mais toujours sur des visées politiques libérales au service des seuls intérêts de l'économie mondialisée.

Cette orientation politique s'est traduite par une désindustrialisation importante de notre pays dont aujourd'hui la crise sanitaire a révélé les faiblesses et les limites. L'épisode des masques a été le marqueur de cette situation et de la gestion ubuesque par le pouvoir politique de la crise.

Face à notre incapacité à produire des masques de prévention pour l'ensemble des citoyens et en tout premier lieu les travailleurs en première ligne face à la Covid-19, le gouvernement a tenté d'expliquer, dans un premier temps, l'inutilité des masques de prévention… pour ensuite nous imposer leur port obligatoire lorsque les chaînes d'approvisionnement à l'étranger ont pu être rétablies !

Malgré ces fortes alertes durant cette première vague épidémique, le gouvernement en place n'a pas su ni voulu rectifier sa communication et sa conception du rôle de l'État en matière d'anticipation et de planification pour ne plus subir.

L'argent public si largement déversé dans les entreprises n'est que prétexte à mettre une pression supplémentaire sur les travailleurs.

Par exemple, le prêt de sept milliards d'euros accordés par l'État à Air France va servir à financer des centaines de suppressions de postes alors, qu'au contraire, l'État aurait dû utiliser cette manne financière publique pour reprendre le contrôle de l'entreprise et l'inscrire dans une politique des transports servant l'intérêt général.

Il faut gagner une vision stratégique à moyen et long terme pour les transports et l'industrie afin de mener une politique des transports et des mobilités cohérentes sur l'ensemble du territoire, permettant de garantir un droit au transport pour tous, quel que soit son bassin de vie et de travail.

Cette ambition revendicative participe à un aménagement du territoire équilibré, répondant aux besoins des citoyens et respectueux de l'environnement.

Pour un « Pôle public de transport »

La construction d'un pôle public de transport de voyageurs et de marchandises est constitutive de notre démarche revendicative et planificatrice en termes de maîtrise publique des moyens de production.

Ce pôle public pourrait faire le lien avec

les Autorités Organisatrices de la Mobilité pour permettre de mutualiser les moyens, les compétences, l'ingénierie et les investissements.

L'objectif est de reprendre la main sur les politiques de transports, y compris sur leur gestion, en créant une rupture avec les logiques financières actuelles qui s'appuient exclusivement sur la mise en concurrence des entreprises et des travailleurs.

A terme, il s'agit de sortir l'organisation des transports des « logiques » capitalistes afin de favoriser une gestion plus saine et pérenne des ressources financières publiques.

Le pôle public doit nous permettre de nous doter d'un outil pertinent et efficace afin de coordonner, de gérer et de réguler les politiques de transports, y compris en ce qui concerne les infrastructures, en lien avec les questions d'aménagement du territoire, de droit aux transports et à la mobilité et de « développement humain durable ».

Il s'agit aussi de mettre en place un cadre démocratique portant sur les choix de gestion, d'investissement et technologique.

Ces prérogatives doivent être étendues à l'organisation de la desserte des marchandises car les collectivités locales ont désormais la compétence de son organisation sur leurs territoires et peuvent la déléguer à leur Autorité Organisatrice de la Mobilité.

Cela permettrait d'organiser le transport des marchandises sur le territoire en privilégiant les modes de transport responsables socialement et écologiquement, ainsi que d'organiser la desserte logistique dans un développement harmonieux sur l'ensemble du territoire et favoriser les circuits courts.

Cela impose la coordination des politiques publiques en termes d'aménagement du territoire, d'investissement, de construction des infrastructures et de leur entretien pour aboutir à des politiques cohérentes et équilibrées.

Le « pôle public » nous amène à poser la question du rôle des opérateurs actuels dans les réseaux de transport de voyageurs et du mode de gestion. Aucune entreprise, y compris les entreprises publiques ou celles à actionnariat public, ne sont philanthropiques pour s'occuper d'un service public sans dégager des marges financières…

Ce « pôle public » devra impulser des nouveaux critères de gestion pour l'efficacité sociale, environnementale et la justice économique. L'objectif est de sortir des « logiques » marchandes par la mise en place de gestions directes.

Il permettra également de renforcer la mise en œuvre d'une politique industrielle relative à la production de véhicules de transports moins polluants, tout en harmonisant les normes et les choix technologiques.

Seul un outil de cette envergure permettra l'organisation des différents modes de transport et de maintenance dans une démarche de multimodalité et permettra, au niveau national, de répondre aux exigences de lutte contre les gaz à effet de serre, à un aménagement du territoire équilibré et durable, aux exigences d'un service public au service de l'intérêt général et de faire en sorte que les travailleurs du transport ne soient plus mis en concurrence pour satisfaire l'appétit du Capital.

Ces différents pôles devront associer, dans leurs décisions, des représentants

institutionnels (État et collectivités), des usagers, des représentants des organisations syndicales et patronales.

Pour se donner les moyens de leurs ambitions, ces pôles publics doivent pouvoir s'appuyer sur la mise en œuvre d'un « pôle public financier ».

Financement, le « nerf de la guerre » pour les transports

Alors que le manque de ressources économiques se fait sentir, d'autant plus après le choix gouvernemental d'abaisser les subventions territoriales, la crise sanitaire a amplifié la crise financière des collectivités, il est essentiel d'intégrer, dans notre réflexion, la question du financement du « droit aux transports ». Nous devons exiger un versement mobilité à la hauteur des enjeux de développement des réseaux de transport, aujourd'hui fragilisé par la LOM qui finance toutes les mobilités (plan vélos, trottinettes, covoiturage…) au détriment des transports collectifs.

Cela d'autant plus que le « plan de relance» du gouvernement n'est pas de nature à répondre aux besoins immédiats dans nos secteurs d'activités fédéraux durement touchés par la crise sanitaire et économique.

Pour un « monde d'après » en phase avec les besoins humains

Un changement du modèle économique du transport s'impose pour se réapproprier le service public et pour construire une autre politique industrielle.

Nos campagnes CGT sur « le coût du capital» et sur « l'industrie et les services publics» sont des points d'appui essentiels pour donner notre vision de la société qui vise, prioritairement, à répondre aux besoins des travailleurs et des citoyens.

Notre action syndicale doit contribuer à la renégociation ou à la remise à plat des directives européennes (accords dits de « ciel ouvert » pour l'aérien, « paquet mobilité » pour les transports routiers, « ouverture à la concurrence » pour les transports urbains…), et pousser au renforcement de coopérations mutuellement avantageuses entre les services publics et les politiques publiques de différents Etats.

Il nous faut gagner de nouvelles règles d'utilisation des sous-traitants dans les secteurs des transports, les relations entre donneurs d'ordre en privilégiant leur intégration (ré- internalisation).

En parallèle, des négociations devront s'ouvrir pour l'établissement d'un statut du travail tout en conduisant la réflexion sur le travail détaché afin d'aboutir à des dispositions interdisant le dumping social et instaurant des mécanismes puissants et contraignants de régulation sociale.

La mise en place d'un plan de formation massif pour les travailleurs des secteurs qui pourraient connaître de profondes transformations et dont les métiers ou activités sont amenés à évoluer et/ ou disparaître, doit être systématisée, anticipée et financée par la contribution patronale.

La création d'un fonds de recherche pour le développement économique, social, écologique du transport pour œuvrer au développement du «transport propre» est indispensable. Il devra être alimenté par les entreprises du secteur, l'État, la Banque Centrale Européenne (BCE) et la Banque Européenne d'Investissement (BEI) afin d'être en capacité de subvenir aux financements d'ampleur que l'état de la planète et les besoins de mobilité appellent

Les financements

Ces objectifs répondent à notre ambition de transformation sociale, les moyens de leurs financements existent et cela suppose que chacun joue son rôle :

Le rôle de l'État : Nationalisation ou renationalisation des secteurs clés de l'économie ;

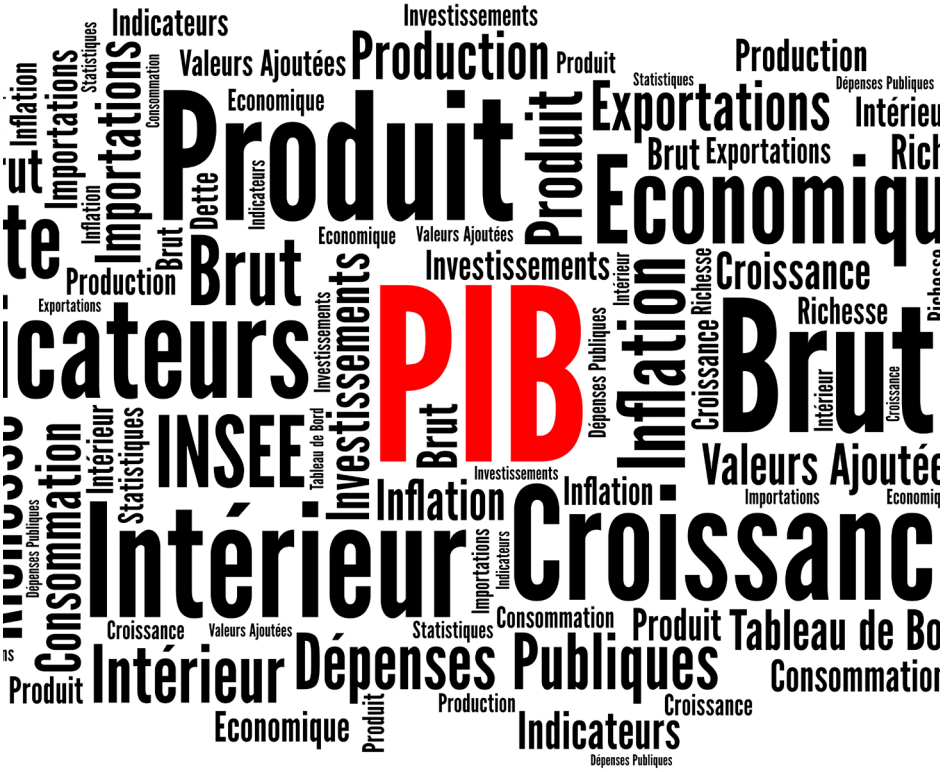
Le rôle des banques : Les banques doivent être sollicitées par des financements privilégiés (à bas taux, voire négatifs) de certains investissements de long terme créateurs d'emplois, de développement des capacités humaines. La mise en œuvre d'un pôle public financier doit permettre d'atteindre cet objectif ;

Le rôle de la BCE et de la BEI : La BCE doit pouvoir refinancer ces opérations à bas taux voire négatifs, la BEI peut contribuer à financer ces investissements ;

Le rôle des entreprises du secteur des transports : Elles doivent être mises à contribution pour financer des investissements communs. Cette exigence serait possible si, parallèlement, les critères de rentabilité financière étaient supprimés et que se mettent en place de nouvelles entreprises publiques qui, par définition, n'auraient pas à rémunérer d'actionnaires.

Les projets des privatisations en cours doivent être combattus et arrêtés. Cela renvoie à la question de la « nationalisation » totale ou partielle de certaines entreprises; par exemple : Air France-KLM, éventuellement en coopération avec l'État néerlandais. Tout comme, dans les transports urbains, le démantèlement de la RATP et l'ouverture à la concurrence des réseaux de transports en Ile de France doivent être stoppés.

Cela pose également la question de la renationalisation des autoroutes pour les sortir des logiques financières et privilégier l'intérêt collectif au détriment de la prédation des profits par des intérêts privés.



La dette publique

La question de la dette publique occupe une large part de l'espace médiatique. Elle préoccupe (légitimement) les travailleurs, inquiets que cette hausse de l'endettement, se traduise par de nouvelles mesures d'austérité.

Un travail confédéral a été mené sur cette question

(mai 2020, février 2021), la Fédération fait sienne ses principaux éléments d'explication qui restent mobilisables. Dans la continuité de ce travail, une campagne et du matériel syndical ont été produits.

Faut-il s'inquiéter de cette dette ?

Sans équivoque, la réponse est non. Certes, la dette française passera de 100 % à 120 % du Produit Intérieur Brut (PIB). Cela s'explique facilement : hausse des dépenses (santé, APLD, mesures d'urgence, plan de « relance ») pour faire face à la crise sanitaire ; baisse des recettes du fait de cette même crise. Il n'y a donc aucun mystère économique à cette hausse de l'endettement.

Pourquoi ne faut-il pas s'en inquiéter ? L'enjeu n'est jamais le niveau de la dette (le Japon avoisine les 250 % de son PIB sans que cela n'émeuve grand monde), mais la capacité de l'Etat à honorer ses engagements sur le long terme. Cette capacité dépend des recettes fiscales de la croissance, mais surtout du taux d'intérêt.

Les recettes fiscales : à l'horizon fin 2021, l'épargne des ménages en France devrait avoir augmenté de 250 milliards d'euros. Cette épargne est très majoritairement concentrée sur les plus aisés. Voilà une manne financière non négligeable que l'Etat refuse de taxer. Le gouvernement ment quand il dit qu'il refuse de taxer « l'épargne des français» ; en vérité, il refuse de taxer l'épargne des plus riches !

La croissance est, pour notre organisation, le véritable problème actuel et un enjeu majeur pour l'avenir. La crise sanitaire pèse fortement sur le potentiel productif, sans que cela ait, pour l'instant, d'impact sur notre capacité à lever de la dette. De plus, il y a urgence à repenser la croissance. En effet, une croissance infinie (modèle économique actuel) dans un monde fini (notre planète) ne peut être qu'écologiquement destructeur.

Il n'y a pas de problème de financement à court terme pour développer l'emploi, les services publics, pour l'investissement dans l'industrie et les transports, etc… !

Il faut refuser l'austérité et le cantonnement

L'austérité ou la réduction des dépenses publiques, serait la pire erreur à commettre. Elle accentuerait la crise, en diminuant la croissance. Le mécanisme est simple : si je supprime 1.000 postes de fonctionnaires, je supprime aussi 1.000 salaires, réduisant ainsi leur consommation et augmentant… les dépenses d'assurance chômage ! Au total, en cherchant à diminuer le déficit public, j'augmente en réalité la dette publique rapportée au PIB.

Le cantonnement est aussi une mauvaise idée ; il s'agirait de faire porter la « dette COVID » par la Caisse d'Amortissement de la Dette Sociale (CADES) et forcer son remboursement très rapidement (12 ans) au lieu de l'étaler dans le temps. Comment le gouvernement trouvera-t-il un intérêt dans cette option politique ? Cela lui permettra de justifier de nouvelles mesures d'austérité, revenant ainsi à l'erreur précédente. Le problème, c'est que ce cantonnement a déjà été, de fait, mis en place en catimini : en août 2020, 136 milliards d'euros de dette ont été transférés à la CADES.

C'est un choix politique libéral assumé qui vise à la remise en cause des services publics et des dispositifs de protection sociale. C'est, d'un point de vue économique, une erreur majeure.

La dette, un problème secondaire

Il n'y a pas de problème de financement, puisqu'il existe des alternatives, puisque les taux d'intérêts sont nuls voire négatifs, l'urgence n'est donc pas la question de moyens (comment finance-t-on ?) mais les finalités de la dépense publique (que finance-t-on ?).

Développer les services publics, embaucher du personnel, augmenter les salaires, diminuer le temps de travail etc… Rien, d'un point de vue budgétaire, ne l'interdit ! La seule véritable question est : vers quoi flécher les dépenses et dans quel but ? (La transition écologique, réindustrialisation, amélioration des conditions de travail, diminution du temps de travail, etc…).

Autrement dit, la question de la vraie relance, de la politique industrielle, de la planification et de la transition supplante celle du financement, qui, elle, ne pose pas de difficulté.

L'annulation des dettes

Les États ont déployé des plans de soutien à l'économie de plusieurs dizaines voire centaines de milliards d'euros, selon les pays. L'augmentation massive des dépenses publiques, couplée à une baisse de la production et donc du PIB, va avoir un impact très important sur le ratio d'endettement des États.

Certains dirigeants comme le gouverneur de la Banque de France nous promettent déjà des cures d'austérité et d'effort budgétaire pour rattraper ces écarts. De telles déclarations sont suicidaires pour la reprise économique et la cohésion sociale. C'est notamment le manque de services publics qui explique l'ampleur de cette crise, la solution ne saurait être une casse encore plus forte de ces mêmes services publics.

Afin d'éviter ce scénario, d'autres options sont débattues sur le plan économique. Une solution, assez simple à première vue, serait l'annulation pure et simple d'une partie de la dette. Les dettes publiques sont le nœud coulant du cou du capital sur les investissements publics et cela permet au libéraux de justifier toutes les réformes anti-sociales.

Les avantages de cette option sont assez évidents. Cela impliquerait une réduction de la dette publique et donc une meilleure soutenabilité de celle restant à rembourser.

Malgré les avantages évoqués, des limites difficilement surmontables doivent être mises en avant. Chaque dette est détenue par un créancier et contrairement à ce que l'on pourrait penser, cela n'est pas réservé aux ultras riches. En effet, les dettes publiques composent de nombreux produits d'épargne sans que les épargnants en soient, eux-mêmes, conscients. Ainsi, on estime à près de 40 % des ménages français qui sont détenteurs d'une partie de la dette publique. Annuler la dette publique revient donc à rogner sur leur épargne.

Cette limite vaut si les dettes sont détenues

par des acteurs privés. C'est totalement différent lorsqu'il s'agit de dette détenue par la BCE. Dans ce cas, on parlera de « monétisation de la dette ». Mais cette annulation transfère en réalité une partie de la charge de la dette de l'État à la Banque Centrale. Faut-il recourir, à court terme, à cet outil alors que les taux d'intérêts sont négatifs, en prenant le risque d'attaques spéculatives sur la dette hexagonale ? On peut en douter. Deux choses sont certaines :

- Il existe, outre la monétisation, de nombreuses alternatives pour éviter l'austérité (dette perpétuelle, monétisation, etc…) ;

- La question de notre dépendance aux marchés financiers pour le financement des dépenses publiques est un problème majeur. Retrouver le contrôle collectif sur le financement de l'économie, via notre revendication d'un « Pôle Financier Public » permet de sortir de cette impasse.

Chapitre III – Gagner le progrès social

L'objectif est de bâtir un droit du travail plus fort, plus solide pour tous les travailleurs, leur assurant des conditions d'un travail décent.

Cela passe par le rétablissement de la « hiérarchie des normes » et de constitutionnaliser le « principe de faveur ».

Ce principe doit être renforcé afin de mettre un terme au démantèlement des garanties collectives, à son rétrécissement progressif comme à celui de l'ordre public social.

En ce sens, les accords de niveau inférieur doivent systématiquement, et sans exception, respecter les clauses des accords de niveau supérieur ou les améliorer.

L'exigence normative est d'autant plus nécessaire que nos champs professionnels fédéraux font face à de très puissants dispositifs de dumping social, qu'ils soient locaux, régionaux, nationaux, européens ou mondiaux.

Il est indispensable de garantir aux travailleurs leur protection en assurant un socle social minimal d'un haut niveau pour ne pas être soumis à une spirale déflationniste et dérogatoire de leurs conquis sociaux et de leurs droits.

Cela passe par un renforcement des conventions collectives qui doivent (re) créer un cadre protecteur d'un haut niveau social pour les salariés.

Au regard des branches et secteurs professionnels composant notre Fédération, il y a urgence à s'approprier cette revendication.

Parce que nous sommes soumis aux nombreuses vicissitudes du libéralisme entre les appels d'offres dans le cadre de marchés publics, les rachats d'entreprises, transferts de salariés, l'activité saisonnière précaire, etc… Il est urgent d'offrir un statut attaché aux salariés plutôt qu'à l'entreprise.

Il convient de piloter autrement les activités de transport. La concurrence « coupe gorge » entre transporteurs, la concurrence entre modes de transport, les relations destructrices entre donneurs d'ordre et sous-traitants, entre mainteneurs et entreprises de maintenance montrent, avec la crise, non seulement leurs limites mais leur caractère de prédation.

De la même manière, la crise actuelle révèle les missions de service public/d'intérêt général/de biens communs du transport. Il convient d'introduire un contrôle et une coordination démocratique pour répondre aux besoins de transports. Cela suppose un contrôle plus important qui ne peut se résumer à un contrôle étatique.

Un nouveau pilotage des transports : Des nouveaux pouvoirs pour les travailleurs et leurs représentants dans les entreprises des secteurs de transports dans toute l'économie et de nouvelles institutions.

De nouveaux pouvoirs économiques pour les CSE et les représentants du personnel, d'investigation et d'expertise, de propositions alternatives et d'impulsion, de contrôle et de veto sur les décisions économiques et de gestion majeure des entreprises ;

La remise en place d'une institution du personnel sur les conditions de travail, la santé au travail, la sécurité, avec une personnalité morale et les moyens pour agir. La crise sanitaire a confirmé que la suppression des CHSCT a été une erreur

fondamentale d'un point de vue sanitaire et répondait uniquement à la volonté politique de nuire à la capacité d'intervention des travailleurs, car désormais les instances du personnel sont privées d'une instance de proximité pour traiter de ces questions.

La construction d'un « pôle public de transport de voyageurs et de marchandises» qui aurait pour objet de satisfaire les besoins de transports dans le cadre d'un développement économique respectueux de l'environnement et équilibré sur l'ensemble du territoire.

La création d'un « statut unique et de haut niveau du travailleur des transports ».

LES NOUVELLES FORMES D'EXPLOITATION

De nouvelles formes déclinées dans la maintenance sur les métiers sont des conséquences néfastes de divers projets.

On voit ainsi arriver une multitude d'organisations, de modèles dépassés mais déclinés dans nos départements de maintenance.

C'est ainsi que l'on a vu arriver la Supply Chain et/ou Galaxie dans nos métiers de logisticien. La création de véhicules comptables implique des outils de logistiques différents (scan et logiciel comme dans les supermarchés) avec une réactivité plus importante des logisticiens sur des outils numériques. Il y a donc une conséquence sur les effectifs de ce personnel qui devient très tendu.

Plus particulièrement, Infra porte l'ambition de s'imposer comme la référence des gestionnaires d'infrastructures. Dans ce contexte, l'enjeu majeur de l'activité de maintenance est de démontrer sa performance industrielle sur la base d'une production et de coûts mesurés, optimisés et auditables. Le programme Galaxie porte cet enjeu. C'est un programme de transformation visant à imposer des normes industrielles standardisées.

Le budget du programme s'élève au total à 37 M€ (soit 740 ETP). L'investissement est monstrueux et laisse présager un ravage dans les effectifs comme retour sur

investissement. Cette somme interroge fortement alors que la Direction ne cesse de dire qu'il faut être performant économiquement.

Des organisations de travail d'agent seul et TAPistes comme à M2E où l'objectif est toujours le même : faire plus avec moins. Ces méthodes détruisent progressivement les collectifs de travail et complexifient notre implantation dans ces secteurs. La mise en place de tablettes pour les mainteneurs itinérants sur une large partie du personnel implique une déshumanisation du travail.

Des méthodes d'un autre temps reviennent au pas de charge, comme la mise en place d'une chaîne boogie sur le site industriel de Sucy.

L'évolution matérielle est aussi une problématique quand elle n'est pas accompagnée par une montée en compétences. C'est le cas aujourd'hui sur un métier en tension à MRB.

Le télétravail

Les syndicats ne peuvent rester spectateurs de la mise en place du télétravail dans l'entreprise. Très concrètement, ils doivent s'en emparer.

La crise sanitaire de la COVID-19 a ainsi conduit à augmenter les situations de travail à distance en mode dégradé et contraint grand nombre de travailleurs à faire du travail à la maison, ce qui, en aucun cas, ne peut s'apparenter à du « télétravail », ce terme impliquant un cadrage de cette forme de travail par un accord d'entreprise.

Sans encadrement des pratiques, droits et garanties, le passage du travail en présentiel au travail à distance comporte de grands risques et dérives et pose, notamment, la question de la recherche de responsabilité en cas d'accident du travail.

Trop peu d'entreprises de notre champ fédéral dispose aujourd'hui d'un accord à la hauteur des enjeux ; c'est pourquoi, la Fédération porte un socle d'exigences minimales:

L'accès au télétravail doit relever de la seule initiative du travailleur,

Le respect au droit à la déconnexion et la détermination de plages horaires,

Le travail en présentiel est un moyen d'entretenir un lien social, un rapport au travail en collectif mais aussi d'équilibre entre la vie personnelle et professionnelle et donc la nécessité d'imposer des jours minimums hebdomadaires de présence dans l'entreprise,

La fourniture par l'employeur de tout matériel nécessaire ainsi que la prise en charge des frais liés aux dépenses dues au télétravail (abonnement, électricité, eau, assurance…),

La garantie de la réversibilité pour le travailleur.

L'objectif de la Fédération est d'assurer à chacun un socle de droits opposables et de rendre impossible toute forme informelle de travail à distance, c'est-à-dire sans accord négocié et sans avenant au contrat de travail.

L'ensemble de ces modifications appelle notre Fédération à s'organiser au plus près des travailleurs pour faire face à toutes ces attaques incessantes du Capital.

Notre démarche syndicale

Une démarche syndicale offensive et de conquête sociale

Le syndicalisme CGT mène une activité articulant l'amélioration du quotidien des travailleurs et la transformation de la société.

C'est un syndicalisme de conquête sociale, en cela qu'il recherche la satisfaction des besoins immédiats des travailleurs par la création de nouveaux droits.

Prenant en compte l'antagonisme fondamental et les conflits d'intérêts entre travailleurs et patronat, entre besoins et profits, il combat l'exploitation capitaliste et toutes les formes d'exploitation. C'est ce qui fonde son caractère de masse et de classe.

Au-delà de la défense de l'existant, le syndicalisme CGT, avec les travailleurs, se place résolument à l'offensive. Il va ainsi à contre-courant de la « pensée unique » et du fatalisme.

Il a pour ambition de donner aux travailleurs des perspectives de progrès social, économique et environnemental.

Mettre en place un rapport de force, faire converger les luttes

La CGT et par déclinaison le GISO inscrit son action au plus près des travailleurs et de leurs préoccupations quotidiennes, au travail et dans la vie. C'est en partant du travail, de l'expression des aspirations des travailleurs que se construisent les revendications dans le cadre de notre orientation politique et de notre ambition de transformation sociale. La section syndicale doit être un des principaux acteurs.

Par l'expression des revendications et des luttes à tous les niveaux, tant au sein d'un territoire local que nationalement, d'une entreprise, de manière interprofessionnelle, dans un cadre unitaire ou non, le GISO œuvre à la construction d'un rapport de force favorable au monde du travail.

Le travail est de plus en plus lieu et origine de souffrances, phénomènes induits et renforcés pour les travailleurs par la perte de sens de leurs activités.

Le monde du travail et notamment les frontières du salariat ont largement été modifiés par les stratégies capitalistes de casse de tout cadre collectif et de mise en concurrence. Le délitement des solidarités et la recrudescence des graves attaques contre les libertés syndicales, tout comme le capitalisme mondialisé qui éloigne les lieux de décisions des lieux de travail font le contexte contemporain du monde du travail.

C'est dans ce contexte que notre action syndicale doit donner corps à un projet de transformation sociale. Ainsi, il est urgent de s'inscrire dans une dynamique de conquête sociale.

Il nous faut dépasser les obstacles et activer les leviers nécessaires pour le développement des solidarités, la construction de revendications collectives conjuguant les aspirations directes des travailleurs et notre objectif de transformation sociale, l'organisation de luttes gagnantes grâce à un rapport de force favorable, ce qui appelle à créer les conditions pour élargir, amplifier et généraliser les luttes dans les entreprises et les territoires dans une stratégie de convergence intersectorielle et/ou interprofessionnelle au travers l'ensemble des outils tels l'UIT, la Fédération et l'Union syndicale CGT-RATP ainsi que les UL et UD.

Construire le rapport de force

Malgré un important travail militant pour informer régulièrement les travailleurs, tant localement qu'au plan fédéral, des contenus régressifs des projets gouvernementaux et des politiques d'entreprises, les mobilisations interprofessionnelles de ces dernières années n'ont pas recueilli le niveau attendu au-delà de nos forces et de notre corps militant. L'analyse purement quantitative des rassemblements indique clairement un recul significatif du taux de participation.

Parallèlement, les luttes au sein des entreprises se sont multipliées, impliquant de nombreux travailleurs sur des revendications précises et partagées, avec souvent des victoires à la clé.

C'est sur le lieu de travail que s'affirment les antagonismes entre le capital et le travail. C'est donc à cet endroit que les travailleurs sont confrontés de plein fouet aux conséquences des directions d'entreprises et du gouvernement.

C'est là qu'apparaît l'expression des besoins structurant les revendications et que se mène la bataille des idées. C'est là aussi que se gagnent des batailles revendicatives et la syndicalisation.

La capacité de la CGT à mobiliser fortement sur le lieu de travail est particulièrement liée à sa proximité (d'où l'intérêt d'organiser les syndicats dans les entreprises) et à l'intérêt immédiat que peut trouver chacune et chacun à mener la bataille sur des revendications lisibles et atteignables. Il en ressort que le travail de la section syndicale est primordial.

C'est dans ce même esprit de construction du rapport de force qu'il nous faut (re)

trouver les leviers nécessaires pour qu'ils se sentent concernés et s'impliquent dans les luttes interprofessionnelles.

Pour cela, quoi de plus pertinent que de partir de leurs propres préoccupations ? C'est là que se situe la capacité de mobilisation dans les entreprises : l'écoute, la proximité, le débat, les propositions, la construction des revendications et des actions collectives de manière ascendante et démocratique.

Le temps militant consacré pour analyser le contenu d'un projet de loi ou d'entreprise afin d'en mesurer les dangers, pour élaborer des contre-propositions et informer les travailleurs est indispensable.

C'est là un travail syndical préalable à la mobilisation, il se fait aussi au sein des institutions représentatives, ce qui nous éloigne de notre travail de terrain pour saisir les sujets qui préoccupent prioritairement les travailleurs et sur lesquels ils seraient prêts à se mobiliser. Une analyse institutionnelle ou syndicale du niveau confédéral, fédéral ou au sein du GISO ou des CSE, si pertinente soit-elle, ne peut suffire à ancrer une mobilisation si elle ne s'appuie pas sur des réalités vécues et exprimées par les travailleurs eux-mêmes ou de leurs Interlocuteurs de Proximité.

Notre démarche syndicale vise prioritairement à l'élaboration de cahiers revendicatifs conformes à nos orientations dans les entreprises et secteurs du transport, sur les lieux de travail et ensuite les prolonger sur les grands enjeux de société.

Le rapport de force, en appui de la négociation, est pour nous le moyen efficace de porter les revendications des travailleurs et de les satisfaire.

Pour cela, notre implantation syndicale dans les centres et faire vivre les sections syndicales est essentielle.

C'est de notre proximité avec les travailleurs et de notre culture du débat et de la démocratie syndicale sur le lieu de travail que dépend notre capacité à agir. Cette démarche vise à rendre acteurs et décideurs les syndiqués et les travailleurs en rendant possible l'action de ceux qui décident d'agir pour transformer les maux du « mal travail» et les aspirations à vivre mieux en action collective.

Dans un second temps, le regroupement et l'interconnaissance des cahiers revendicatifs permettent la convergence des luttes.

L'ensemble de notre démarche revendicative s'appuie sur quatre piliers indissociables : Analyser - Contester/ Proposer – agir - négocier.

La qualité de vie syndicale

Le niveau de syndicalisation, de formation des syndiqués, de diffusion de l'information et des analyses du GISO à tous les niveaux de l'organisation, sont autant de leviers pour mener les débats entre syndiqués et avec les travailleurs.

L'exercice de la vie démocratique, dans le GISO et les sections syndicales, représente une des conditions indispensables pour ne pas tomber dans le piège d'un syndicalisme délégataire. Cela consiste à rendre « acteurs et décideurs » les syndiqués et les travailleurs.

Ce que nous sommes capables de déployer à l'occasion des élections professionnelles doit nous servir de guide pour notre travail militant du quotidien. Ce n'est que par l'échange permanent que nous serons en mesure d'être en phase avec

SABLIERE
AR
AV

les préoccupations de nos collègues, de construire avec eux des cahiers revendicatifs pour lesquels ils sont prêts à agir et se mobiliser.

L'ensemble de nos structures syndicales, du niveau confédéral jusqu'au GISO, et par déclinaison aux sections syndicales, est un maillon essentiel pour construire les revendications, déterminer les problématiques communes et construire des actions collectives et convergentes.

Le GISO s'inscrit au quotidien dans l'activité confédérale.

La diversité d'expression du rapport de force

Les formes de lutte sont systématiquement à interroger. Si la grève est depuis toujours et encore aujourd'hui l'action la plus efficace pour obtenir la satisfaction des revendications, car elle pèse directement sur la production de richesses et donc sur le capital, elle ne peut être la forme exclusive des luttes et de l'expression du rapport de force.

Des étapes dans la construction des luttes sont nécessaires au regard de la réalité du secteur professionnel, de la taille de l'entreprise, de la culture syndicale et du contexte. Un autocollant revendicatif, une pétition, l'utilisation des réseaux sociaux, etc… sont des formes d'actions qui, certes, ont leurs limites, mais peuvent, par la masse de leur mobilisation, avoir une forte résonance. L'admettre, c'est vivre dans son temps et s'adapter c'est conquérir.

Partir de la volonté d'action exprimée par les travailleurs et réfléchie collectivement est le gage d'une lutte qui se développe. Vivre en direct l'expérience d'un refus patronal suite à une « petite » action participe de la perception du travailleur de la nécessité à développer des formes de lutte plus offensives. L'implication des travailleurs dans la stratégie des luttes et le respect par les militants CGT de la forme souhaitée (même si elle peut nous apparaître ne pas être à la hauteur au regard des enjeux) est indispensable pour permettre une conscientisation et une progression du mouvement.

Systématiquement, il nous faut analyser nos réussites et nos manquements. Mesurer la pertinence et l'efficacité de nos actions permet de ne pas reprendre le chemin des écueils. La progression des idées, l'ancrage sur les lieux de travail (taux de grève notamment), les perspectives envisagées, l'état d'esprit militant, etc… doivent alimenter nos analyses. C'est « pas à pas » que la mobilisation se construit, pour créer un effet de masse.

Les élections professionnelles comme élément du rapport de force

Le vote CGT est un indicateur essentiel de la mesure du rapport de force. Ainsi, ils affirment leur choix de l'organisation la plus à même de répondre à leurs préoccupations. Ce vote est un point d'appui qu'il faut valoriser auprès des travailleurs pour que chacun d'entre eux prenne conscience que son vote est en soi une forme de lutte.

Les élections professionnelles ne sont pas uniquement un enjeu interne à l'entreprise, elles définissent aussi la représentativité dans les branches professionnelles et nationalement de chaque organisation syndicale. Cela détermine notre capacité à être des acteurs incontournables (ou non) de la négociation collective à tous les niveaux.

Au niveau de l'entreprise, nous ne pouvons écarter le travail effectué. C'est ainsi que

dans chaque département de maintenance, nous avons fait une analyse. Celle-ci avec nos forces et nos faiblesses lors des élections de 2021.

Pour MRB centres Bus, un travail de fond a été effectué sur l'année 2021 qui a payé. Néanmoins, la fusion avec les machinistes, nous fait perdre le fondement de l'activité. La problématique de la politique industrielle et la formation sur la maintenance des BUS sont aujourd'hui pleines et entières.

La représentativité est de 52% (extraite via les commissions de classement) avec maintenant 3 élus titulaires CGT issus du GISO sur les 52 dans le CSE 2, sur le mandat 2021-2025.

Pour INFRA, l'investissement de chacun n'a pas été à la hauteur des enjeux, beaucoup s'appuient sur les réseaux sociaux et surfent sur « des acquis» comptant trop sur les liens que chacun peut avoir. La proximité du terrain doit être permanente tout au long du mandat.

Avec l'arrivée d'ING, nos effectifs approchent les 3 000 avec environ 2 000 encadrants. Malgré cela, la CGT a largement gagné les élections. Le GISO, avec la crainte de voir de nouvelles OS a maintenu le nombre de ses sièges. Une percée de FO avec 150 voix nous déstabilise ! Les élus FO sont tous du même secteur. A nous de reconquérir le terrain dès maintenant.

La représentativité est maintenant de 15 élus titulaires CGT sur les 25 dans le CSE 7 INFRA sur le mandat 2021-2025.

Pour M2E : Nos sections syndicales n'ont pas assez pris en compte l'organisation de travail TAPistes, agent seul et roulements décalés. Nous avons remarqué le peu de présence dans nos centres de maintenance lors du service du personnel malgré les permanences de certains élus et syndiqués. Trop souvent d'ailleurs, lorsqu'on leur demandait car tout le monde n'avait pas pris conscience de l'importance de retrouver notre place de première organisation syndicale à la RATP.

La représentativité a augmenté grâce à de meilleurs résultats dans les autres collèges, et reste stable à hauteur de 82% avec maintenant 17 élus titulaires CGT sur les 20 dans le CSE 9 M2E sur le mandat 2021-2025.

Pour les Ateliers de Championnet, un CSE où la menace est grandissante de la création d'une filiale et le travail de terrain a permis d'avoir des résultats à la hauteur.

La représentativité est de 71% avec maintenant 7 élus titulaires CGT sur les 11 dans le CSE 10 sur le mandat 2021-2025.

Pour MRF, un travail de longue haleine qui a commencé en 2020 avec une reprise à bras-le-corps de certains secteurs comme le RER. Cette Unité représente à elle seule 5% des voix CGT sur l'entreprise.

La représentativité est de 77% avec maintenant 14 élus titulaires CGT sur les 25 dans le CSE 11 MRF sur le mandat 2021-2025.

La représentativité de la RATP est supérieure à celle des dernières élections. C'est ainsi que nous avons atteint 31.78% au niveau transversal. Plus précisément, par catégorie, en opérateurs soit 32.14% dont une grande à la maintenance, 35.84% pour les agents de maîtrise et techniciens supérieurs, et enfin 21.62% pour les cadres.

La CGT a recueilli 8 261 voix toutes catégories confondues dont 6 313 votes CGT opérateurs. Le GISO a obtenu 1 736 voix sur les 2 112 exprimés à la maintenance.

Néanmoins, malgré les résultats et la participation en augmentation pour la CGT-RATP et la première place récupérée dans l'entreprise, une coalition des autres OSR nous a exclus des premières responsabilités de gestion dans un grand nombre de CSE de même qu'au CSEC.

Notre cohésion au sein de la CGT-RATP est primordiale, elle doit s'écrire au cœur d'une union syndicale forte, où toutes nos composantes ont leur place. Où chacun doit compter pour un et ce pour un meilleur débat démocratique et décisionnel.

Le protocole maintenance

L'accord maintenance a permis, la première année, de raccrocher beaucoup de passages de transition entre l'ancien et le nouveau protocole. Mais, dans l'ensemble des départements de maintenance, ce sont les plus anciens qui ont perdu beaucoup avec la suppression des mesures de fin de carrière, ce qui n'est pas acceptable !

Les échelles sorties de nuit ont elles aussi disparu. Une démotivation s'installe. Certaines directions sont hostiles à ce protocole mais peut-être pour d'autres raisons ?

Les territoires, lieux essentiels de constructions revendicatives

Les décisions politiques prises par les États sur le plan européen, au niveau national et/ou régional comme par le patronat et les directions d'entreprises publiques, impactent directement et en profondeur les enjeux des mobilités, le monde du travail en général et, particulièrement, les activités du transport dans toutes leurs dimensions : la logistique, les déchets, le sanitaire, les transports urbains et interurbains, etc…

Le renforcement des compétences des Régions et des métropoles sur les domaines de l'économie et des transports appelle de la part de notre Fédération une vigilance accrue. Il s'agit d'agir pour empêcher la mise en concurrence des territoires et des travailleurs. Cela nécessite d'amplifier le travail fédéral au niveau régional et aussi entre les différentes branches

professionnelles, les différents syndicats CGT au sein des groupes. Le rôle de l'UIT et notre place dans cette structure, nous amènent à la réfection des actions en territoire pour y mettre le sujet de la maintenance à chaque fois que nécessaire.

La situation sociale actuelle met en lumière qu'une démarche revendicative portée par les travailleurs au sein des entreprises est essentielle, mais insuffisante sans une approche plus large au niveau territorial et interprofessionnel. Ce n'est qu'en pesant, dans une même dynamique, à la fois sur le patronat et les décideurs politiques à tous les échelons territoriaux, que nous pourrons poser les bases de la réponse aux besoins de mobilités, de transports, dans un cadre socialement juste, économiquement viable et soucieux des questions environnementales.

Débattre, communiquer pour faire progresser nos idées

La diffusion de nos propositions et de nos analyses CGT doit, avant tout, passer par la rencontre directe avec les travailleurs et la population (en tant que citoyens, usagers, consommateurs). Une communication locale et verbale, qu'elle soit d'entreprise ou sur un territoire, sera toujours plus efficace que des diffusions de tracts généralistes, car le lien entre préoccupations immédiates et enjeux nationaux et interprofessionnels pourra y être fait. L'organisation du débat, quelle que soit sa forme, sur le lieu de travail et de vie doit être privilégiée.

Nous ne pouvons négliger les fortes évolutions des modes de communication de ces dernières années. Pour être en phase avec les habitudes d'aujourd'hui, particulièrement celles de la jeunesse, il nous faut aussi développer des outils plus modernes. L'utilisation des réseaux sociaux et de courtes vidéos peuvent notamment permettre de démultiplier nos messages en les portant auprès des travailleurs là où nous ne sommes pas organisés. Ce peut aussi être l'occasion de développer nos arguments auprès de l'opinion publique. Dans cette optique, le GISO n'a eu de cesse d'y travailler et continuera .

Une des forces de la CGT est de pouvoir s'appuyer sur la meilleure expertise qui soit dans le monde du travail : celle des travailleurs eux-mêmes ! À nous de trouver les moyens de communication les plus pertinents pour la faire connaître au plus grand nombre et imposer nos propositions et nos arguments dans le débat public.

Notre démocratie syndicale

La culture du débat au sein de notre Fédération, de l'Union syndicale et de la Commission exécutive du GISO est un marqueur fort de notre démocratie syndicale. Chaque sujet fait l'objet d'un processus d'analyses et d'échanges, parfois contradictoires, à tous les niveaux de notre organisation.

Notre mode de fonctionnement et nos Statuts ouvrent à chacun la possibilité d'être, dans le respect strict de nos valeurs et règles de vie communes, maître de ses choix.

Cela implique que lorsqu'une décision collective est prise, elle se doit d'être respectée et mise en œuvre par tous, quel que soit son avis de départ. C'est ce modèle qui fait que nous sommes une organisation structurée et cohérente, à l'opposé d'un agglomérat de structures indépendantes les unes des autres.

Sans remettre en cause la légitimité de ces combats plus sectoriels voire collectifs, il convient de constater collectivement que

nous ne pourrons prétendre atteindre la massification d'un mouvement si nous sommes incapables de mettre au sein du GISO par déclinaison de la CE en ordre de marche.

Nous devons mettre en œuvre les moyens nécessaires pour rendre lisibles et visibles les mobilisations de toute la CGT, montrer la force de notre réseau et de notre implantation dans toutes nos sections syndicales. Des outils de recensement et d'analyse doivent être développés pour mieux appréhender les réalités d'ancrage de la lutte.

Passer à l'offensive !

L'accélération des attaques gouvernementales et patronales nous contraint à engager des luttes défensives sur une multitude de sujets majeurs, trop souvent cela se fait de façon compartimentée en réponse au calendrier des réformes et/ou réorganisation d'entreprise propre à chacune d'entre elles.

Pourtant, nous le savons, chacune des réformes et des réorganisations d'entreprises est le fruit d'une même et seule logique capitaliste dictée par une idéologie plaçant le capital au centre des intérêts.

Tout en renforçant nos luttes pour la sauvegarde de notre modèle social, il nous faut développer un « esprit de conquête», (re)donner espoirs et perspectives est un facteur indispensable pour faire grandir la mobilisation.

Tout comme nous n'attendons pas les négociations d'entreprises pour exiger des augmentations de salaire, nous devons engager des luttes offensives, organisées à partir de notre propre calendrier.

Partir des réalités du travail et des préoccupations des travailleurs, doit nous permettre de décider de notre stratégie de luttes, des étapes nécessaires et des convergences à créer.

Avoir la maîtrise du temps, dans un contexte contraint entre l'alarme sociale et le préavis, qui nous entraînent sur un délai de 15 jours. C'est gage de construction d'une mobilisation solidement ancrée chez les travailleurs. C'est aussi être en capacité de pouvoir élargir l'appel à mobilisation avec les autres organisations syndicales, voire avec le monde associatif et politique, mais aussi les usagers, les citoyens…

La communication

Le GISO produit un nombre important de matériel militant pour aguerrir nos réflexions et argumenter nos débats entre nous et avec les salariés. L'Echo des travailleurs en fait partie mais une masse non négligeable sur l'ensemble des projets et des alternatives est réalisée par notre secrétaire à l'INFO/COM.

C'est ainsi que nous avons diversifié nos communications avec des visuels mais avons continué à diffuser, entre autres, le « VAGUE à l'AME », le "Militant", le "Sens public". L'objectif est clair : multiplier les supports pour toucher un maximum d'agents.

La modernisation récente de nos publications, tant sur leurs formes que leurs contenus, a été très appréciée. Ce travail va se poursuivre et pourrait donner lieu à une nouvelle forme de publication à destination des syndiqués et des collectifs, sous forme papier et via le web.

Chacun de ces matériels (confédéraux et fédéraux), tout comme la lecture régulière de notre presse CGT (NVO), est un point

OUVERTURE

d'appui pour dire les possibles, casser le message dominant du « nous n'avons pas le choix, c'est la crise », pour porter des alternatives crédibles, économiquement efficaces, socialement justes et nécessaires d'un point de vue environnemental.

Les libertés syndicales

Des milliers de travailleurs mesurent chaque jour l'intérêt de s'organiser collectivement, néanmoins, cela ne se traduit pas systématiquement par le fait de se syndiquer.

Le premier frein à la syndicalisation est notre manque d'implantation dans les entreprises. Lorsqu'ils sont interrogés sur le fait de ne pas être syndiqués, la première raison que les travailleurs évoquent est le fait de l'absence d'un syndicat CGT ou d'un délégué CGT dans leur entreprise et que l'adhésion ne leur a pas été proposée. Concernant le bulletin d'adhésion : il faut que tous les militants puissent l'avoir sur leur téléphone.

A tous les niveaux, il nous faut renforcer notre implantation syndicale, syndiquer dès que possible, multiplier le nombre d'adhérents et pour cela mettre en place un plan pérenne de déploiement et de renforcement, complémentairement aux actions ponctuelles qui pourront être mises en œuvre.

Le second frein à la syndicalisation est la crainte des conséquences sur son emploi, sa rémunération et/ou ses conditions de travail.

La liberté syndicale est fondamentale, c'est un droit humain universellement reconnu, mais elle est de plus en plus contrainte (lois, criminalisation de l'action syndicale, discriminations, etc…).

Le patronat, le gouvernement, mais aussi les institutions européennes veulent imposer des réformes réactionnaires, supprimer des garanties et des conquis sociaux. Ils tentent, par différents moyens, d'uniformiser le syndicalisme, de s'institutionnaliser pour l'éloigner des salariés afin qu'il ne soit plus qu'un outil d'accompagnement des décisions patronales et gouvernementales.

Ils essaient également de museler l'expression revendicative et d'intimider à travers des formes de répression patronales et d'entrave règlementaires à l'action syndicale (licenciement abusif, mutation d'office, mise au placard, arrêt de promotions sociales, sanctions disciplinaires, etc…).

La liberté de l'action syndicale doit pouvoir s'ancrer dans des pratiques syndicales libres de toutes contraintes. Le droit à l'activité syndicale doit conduire à l'attribution de temps et de moyens supplémentaires par les entreprises. La pratique syndicale doit être reconnue et valorisée.

Notre combat pour les libertés syndicales est indissociable de nos luttes pour des conquêtes sociales. Il est fondamental de combattre toute entrave et toute répression.

Nous faisons nôtre l'idée que «lorsque l'on attaque un militant de la CGT, c'est toute la CGT que l'on attaque ». Dans de tels contextes, il faut mettre en œuvre, la solidarité de toute la CGT. Il nous faut aussi revendiquer et gagner de nouveaux droits syndicaux et davantage de démocratie sociale dans les entreprises, les territoires et les branches professionnelles.

L'utilité de l'unité syndicale

La division syndicale pèse sur nos capacités à intensifier le rapport de force. La marginalisation et l'éclatement du

syndicalisme sont des difficultés réelles et l'unité syndicale est un des moyens d'élever le rapport de force.

Nous ne pouvons pas nous opposer efficacement au capital si nous n'agissons pas avec les travailleurs, quels que soient leurs statuts ou leurs catégories professionnelles au-delà des militants de la CGT.

L'unité syndicale est une attente forte des travailleurs, elle est un levier pour le rassemblement des luttes en ne permettant pas leurs divisions et morcellements. Cette unité se construit sur une base d'objectifs revendicatifs communs, l'émergence d'alternatives atteignables et conformes avec notre visée de transformation sociale.

Le GISO fait vivre cette démarche au-delà des difficultés, voire des impossibilités à rassembler toutes les organisations syndicales autour de revendications et d'actions communes.

Cette démarche de recherche constante d'unité appelle à ce que les contacts se développent sur ce qui peut rassembler les organisations syndicales et non sur ce qui les divise. En ce sens, l'unité syndicale ne peut se réduire à un « simple » alignement de sigles syndicaux. Elle doit reposer sur des ambitions revendicatives précises, déclinées par thèmes et dans des compositions d'organisations syndicales différentes au regard des revendications portées.

Notre démarche vise à ne pas s'enfermer dans une relation « exclusive» avec certaines organisations, dans une conception binaire « contestataires Vs réformistes » dans laquelle les tenants du capital souhaitent nous cantonner pour mieux nous diviser.

Des convergences avec le monde associatif, culturel et politique

Au-delà de l'unité syndicale, des actions et constructions de mobilisations sociales convergentes pour gagner le progrès social sont nécessaires avec le monde associatif, culturel et politique dans le respect de notre indépendance, de nos prérogatives, de nos Statuts et de nos valeurs.

De nombreux enjeux revendicatifs traversent notre champ fédéral et ont des portées d'intérêt général : les enjeux sociétaux, les mobilités, l'aménagement du territoire, l'environnement, l'égalité entre les femmes et les hommes, la reconquête des services publics et de l'industrie, la lutte contre le racisme, les discriminations, etc… Autant d'enjeux, parmi de nombreux autres, qui sont au croisement des champs d'intervention des différentes composantes du mouvement social et qui sont complémentaires.

La construction d'actions convergentes sur le plan local, régional, national et/ou international en lien avec des associations et/ou des forces politiques de progrès permet incontestablement de peser de manière plus forte, d'élargir le spectre de la mobilisation sociale et d'élever le rapport de force.

La convergence d'actions et d'expressions est un outil pour mener la bataille des idées auprès de la population. Il nous faut créer des occasions de débats publics, de tribunes, etc… ouverts à des acteurs et actrices du monde associatif, politique, culturel, juridique et universitaire et participer aux initiatives qui vont dans ce sens.

Pour un syndicalisme de masse, utile et efficace !

Le syndicalisme est autant un moyen de

protection que de conquêtes sociales.

Aujourd'hui, le syndicalisme est interrogé sur sa capacité de transformation sociale, la CGT, et de surcroît le GISO, n'y échappe pas. La question qui nous est posée est celle de notre capacité d'accueil de tous les travailleurs, quels que soient leur statut et/ou leur catégorie professionnelle, afin de s'organiser, de se défendre et de conquérir de nouveaux droits.

Au niveau de notre Fédération, il nous faut regarder avec lucidité nos difficultés en termes d'implantation syndicale et de développement de la syndicalisation qui ne sont pas à la hauteur des enjeux qui nous font face.

Il y a urgence à cela, car notre nombre de syndiqués recule de façon constante depuis plusieurs années.

Les élections , un thermomètre à regarder de près.

Au plan national, notre déficit d'implantation a conduit à ce que la CGT devienne la 2ème organisation représentative en France, avec un nombre de voix en baisse lors du dernier cycle des élections professionnelles.

Au niveau de la RATP, les résultats électoraux nous ont permis de reprendre la place qui est la nôtre, celle de première organisation syndicale. Ce sont ainsi plus de 1000 voix de plus par rapport aux élections précédentes.

Nous avons appris des dernières élections que le vote électronique n'a pas été un frein. Néanmoins, l'investissement pour que la participation soit à la hauteur a été démultiplié mais trop souvent sur les mêmes syndiqués.

Un travail de terrain, en lien avec les sections syndicales, nous a permis de dynamiser certains secteurs. Une chose est sûre : un jeune parle mieux à un jeune. Ce constat est clair, il nous a permis de reprendre certains secteurs.

C'est ainsi que sur MRF, nous avons progressé massivement sur l'unité RER. La dynamique sur les autres unités a été plutôt stable.

Sur M2E, la participation, bien qu'insuffisante, nous a obligé à un second tour. Les résultats ont été très bons. Nous avons maintenu une représentativité à 71%.

Sur MRB, la représentativité est noyée avec celle des camarades de Bus mais nous pouvons, avec l'extraction des commissions de classements, voir et analyser la participation et notre visibilité. C'est ainsi que 52% de participation pour 57% de vote CGT. Un travail de Titan est engagé.

Sur INFRA anciennement GDI, l'arrivée d'une masse d'encadrants nous a fait perdre un poste opérateur mais la participation comme la représentativité restent sur des seuils de haut niveau.

Au-delà des élections elles-mêmes, une analyse de ces dernières années sur notre rapport aux travailleurs et nos difficultés pour leur permettre d'investir la CGT, révèle l'urgence d'un vaste chantier qui reste devant nous.

Les rencontres ou visites des sections syndicales et de la tenue des HIS sont primordiales pour renforcer les liens au sein du GISO. Elles permettent aussi de définir des axes d'initiatives dans le cadre du déploiement de toutes nos forces.

La qualité de l'accueil des travailleurs à la CGT dépend de notre capacité à aller au-devant d'eux.

Il faut mettre systématiquement en place des matériels d'accueil en direction des nouveaux embauchés, aller à leur rencontre pour, dans un premier temps se présenter, leur faire connaître notre disponibilité pour les accompagner dans l'entreprise… C'est comme cela que nous serons dans les meilleures conditions pour, dans un second temps, gagner la bataille de la syndicalisation. Le parcours de formation syndicale avec sa partie « Découverte de la CGT » favorise le développement de telles initiatives.

Renforcer notre capacité de syndicalisation

Se syndiquer est pour les travailleurs une démarche qui n'est ni naturelle ni automatique. C'est le fruit d'une démarche syndicale qui s'organise et se construit au niveau du syndicat et/ou de la Fédération.

Cela appelle notamment à :

Valoriser les avancées gagnées et les résultats de notre travail. Faire la démonstration de l'utilité du syndicalisme,

Assurer aux nouveaux syndiqués l'accès à la formation syndicale dans les deux premières années, est un impératif.

Mettre en place des projets de syndicalisation avec l'implication des syndicats en lien avec les enjeux électoraux, comme avec les luttes ou les campagnes CGT.

Faire vivre notre démarche et notre démocratie syndicale, consulter régulièrement les travailleurs est aussi un moyen de syndicalisation en les impliquant sur les questions qui les concernent directement.

La mise en place de "livrets d'accueil" du nouveau syndiqué pour garantir à tout syndiqué de disposer des premières informations de connaissance de la CGT…

Se déployer en direction des jeunes.

Il faut aujourd'hui 10 ans pour se syndiquer et la moyenne d'âge est de 35 ans. Ce constat, nous l'avons fait depuis le dernier congrès au GISO.

D'expérience, nous constatons que les jeunes travailleurs ne constituent pas toujours un public prioritaire en termes de démarche du syndicat. Il existe des réticences, voire des résistances à l'élaboration d'une politique syndicale spécifique en direction des jeunes, mais aussi des efforts à intégrer ou soutenir ces initiatives.

Pourtant, l'apprentissage des savoirs militants et techniques est un enjeu central pour le devenir du syndicalisme.

La création des conditions qui permettent non seulement l'entrée, mais le maintien des jeunes dans l'engagement et l'ouverture à leurs préoccupations souvent « nouvelles » à cause de leur position parfois excentrée, est un enjeu fondamental pour une politique syndicale de jeunesse.

La syndicalisation des jeunes travailleurs constitue un défi central pour notre syndicat qui est confrontée au vieillissement de ses effectifs.

Notre avenir se joue aussi par notre capacité à syndiquer et mettre en responsabilité les jeunes. « Ouvrir grandes les portes et les fenêtres, se laisser envahir par la jeunesse » comme disait Georges Séguy, nécessite d'accepter d'être bousculés dans nos habitudes.

Bien qu'ayant des problématiques communes, la situation des jeunes est marquée par une grande diversité,

26
RIADH
RDS
FLANDRE

notamment du fait du niveau de qualification. Il nous faut développer, au niveau de la CE mais aussi des collectifs, des axes de travail permettant la mise en œuvre d'initiatives adaptées pour qu'ils prennent leur place.

Une section encadrants

Créée en 2019, lors du dernier congrès suite à une forte demande de nos syndiqués opérateurs ayant eu de la promotion et souhaitant rester au GISO.

Bien qu'au niveau confédéral, la nuance soit faite avec les Ingénieurs, Cadres, Techniciens ou Agents de Maîtrise (ICTAM) pour constituer une UGICT, le nombre de techniciens supérieurs et agents de maîtrise nous a permis de créer cette section.

Le volume de techniciens correspondant à 40% de nos syndiqués, l'identification seule au niveau du Cogitiel a été faite.

S'il n'y a pas de modèle « type », il y a des conditions indispensables pour permettre d'avoir une CGT qui organise massivement toutes les composantes du travail, particulièrement la prise en compte des aspirations et du rapport spécifique au travail, l'autonomie pour définir les revendications et les modes d'action, la construction des convergences entre catégories.

Développer une activité retraitée CGT

L'idée fausse que seules des associations de retraités seraient légitimes à les représenter fait son chemin, surtout chez les détracteurs du syndicalisme.

Notre syndicalisme chez les retraités ne représente pas une force d'appoint ou de sympathie. Il se base sur les revendications spécifiques des retraités, en lien avec les revendications des travailleurs, dans les entreprises et les territoires et portées par toute la CGT.

Trop souvent, le passage à la retraite se traduit par une désyndicalisation s'il n'est pas anticipé. Pourtant, la disparition du lien de subordination ne signifie pas la fin du besoin d'organisation collective.

Notre Fédération fait du syndicalisme retraité et de la continuité syndicale l'affaire de tous.

Nos choix d'organisation doivent garantir la prise en compte de leurs spécificités, sur le plan fédéral via l'Union Fédérale des Retraités du Transport (UFRT), tout en s'assurant que les orientations et décisions de nos syndicats sont bien définies et prises par les seuls travailleurs en activité.

Bien souvent, c'est à l'échelle territoriale, au niveau des bassins de vie, que les retraités ont besoin de s'organiser pour combattre l'isolement, défendre leur pouvoir d'achat, leur protection sociale, mais aussi être exigeant sur leur qualité de vie.

Cela suppose des mises en commun nouvelles de nos retraités syndiqués pour développer, au-delà de la continuité syndicale à la sortie de l'entreprise, une démarche qui vise à les sensibiliser sur la nécessité de s'organiser sur leur lieu de vie afin de favoriser des convergences et développer une activité revendicative locale.

La syndicalisation des retraités est un enjeu essentiel pour notre Fédération, comme pour toute la CGT. Le syndicalisme doit être garant de la solidarité entre les générations et organiser les retraités et les actifs à partir de leur spécificité pour en valoriser la complémentarité.

Faire évoluer nos structures pour

répondre aux besoins des travailleurs

Dans une vision transversale, la création et un renforcement du collectif maintenance à la Fédération et par déclinaison au niveau de l'UIT sont primordiales et prioritaires.

Si beaucoup de nos organisations, de nos syndicats, réfléchissent individuellement sur leur rôle dans la CGT, il est un passage obligé, c'est de le faire ensemble pour prendre des décisions collectives et partagées. Et c'est pourquoi les sections syndicales pourront mettre à disposition des syndiqués pour le travail en commun.

Pour mener la réflexion sur nos structures syndicales et nos formes d'organisations, il nous faut partir du principe que ce n'est pas aux travailleurs de s'adapter à la CGT, mais à la CGT de répondre à leurs aspirations et dépasser l'attachement affectif à nos organisations comme les enjeux de pouvoir.

Pour être efficace, un syndicat doit avoir sa propre capacité d'élaboration des revendications avec les travailleurs, à construire un rapport de force, à négocier, à animer une vie démocratique, à mettre en œuvre les orientations de la CGT et à participer aux initiatives et mobilisations interprofessionnelles. Il doit recouvrir une communauté d'intérêt ou de destin, être un outil d'organisation des travailleurs au plus proche de leur lieu d'exploitation.

La formation syndicale, un atout pour les luttes !

La formation syndicale est indispensable pour équiper nos syndiqués, nos militants et dirigeants en savoirs et savoir-faire, pour agir, mener et conduire leur activité, remplir leur mandat.

Gagner nos revendications ne sera pas possible sans des syndiqués nombreux, pleinement « acteurs et décideurs ».

Parmi eux, il en faut qui assument des responsabilités à tous les niveaux de l'organisation. Ils sont élus sur la base de la confiance que les autres leur accordent. C'est primordial, mais cela ne dispense pas d'acquérir les connaissances et plus largement les capacités indispensables à la réussite de la mission qui leur est confiée, bien au contraire.

Aujourd'hui, parce que le champ du syndicalisme s'élargit, les questions se complexifient, le monde du travail s'est beaucoup diversifié, les techniques évoluent dans le syndicalisme comme dans la société… cela est même devenu déterminant.

Tout cela confère à la formation syndicale une place centrale dans notre stratégie de conquête.

Développer une formation syndicale accessible, répondant aux besoins de chacun, dès l'adhésion, au fur et à mesure des prises de responsabilités, puis tout au long de sa vie syndicale constitue un enjeu majeur pour que notre syndicat atteigne les objectifs qu'il se fixe.

Évidemment, le droit de participer à la vie syndicale ne se concrétise pas de la même manière pour toutes et tous. Les circonstances, les disponibilités, les envies ne sont pas les mêmes, au même moment de la vie pour tous.

Les parcours à l'intérieur de l'organisation, comme dans la vie en général, sont divers. Tel syndiqué sera très rapidement élu, mandaté, ou aura une responsabilité particulière dans l'organisation, alors que tel autre pourra très bien rester syndiqué toute sa vie sans exercer d'autres responsabilités que celle de participer, à

sa place de syndiqué, à la vie syndicale. Et c'est déjà très important, tous les cas de figure peuvent exister et doivent cohabiter.

L'important, c'est que chacun soit à l'aise et en capacité de jouer pleinement son rôle, là où il est. Pour lui-même et pour l'efficacité de l'organisation.

Pour cela, il y a des choses à savoir, à comprendre : Comment fonctionne l'entreprise ? La société en général ? La nature et le sens des décisions ou propositions patronales ou des pouvoirs publics ? Le rôle des syndicats, la nature et le sens de leurs propositions ? Le rôle des élus, les droits des travailleurs… et aussi des choses à savoir- faire, surtout si l'on exerce une responsabilité particulière.

Pour acquérir ces savoirs et ces savoir-faire, il y a trois vecteurs qui doivent se conjuguer : la pratique, la lecture de la presse syndicale et la formation syndicale.

C'est au regard de ces enjeux et dans ce contexte que le GISO s'organise afin de proposer, tout au long de l'année, des formations syndicales.

S'informer CGT pour militer CGT

« Les hommes marchent avec leur tête ». Derrière cette expression d'un ancien directeur de notre journal, la NVO, la CGT entend mettre en avant la force de la conviction pour renforcer l'action et le rapport de force. A ne pas oublier, l'Echo des travailleurs, le journal de la maintenance qui permet d'informer nos syndiqués transversalement sur notre sujet.

Les bouleversements du monde rendent toujours plus complexe l'action syndicale. Cela est renforcé par des modifications profondes de l'organisation du travail.

Avec les orientations et la démarche dont la CGT s'est dotée au fil de son histoire, nous ne sommes pas des « voyageurs sans bagages » et l'information par voie de presse est un des outils formidables pour changer la donne.

Parce que nous sommes dans une organisation syndicale confédérée, chaque militant se doit d'élargir son horizon de connaissance et d'information, condition indispensable pour « parler CGT ».

Incontestablement, il nous faut prendre du temps pour s'enrichir des écrits de la CGT sous ses diverses formes, pour pouvoir mener une vie syndicale ou l'argumentation permet de faire prendre conscience des enjeux à nos interlocuteurs.

Les publications de la CGT sont aussi des outils pour renforcer l'activité revendicative

et la syndicalisation au quotidien sur les lieux de travail.

Dans un contexte où le combat de classe est de plus en plus exacerbé, l'un des enjeux pour toute la CGT est d'investir massivement la bataille idéologique, en faisant largement connaître ce que nous portons, afin de faire aboutir nos revendications par la mobilisation massive des travailleurs.

C'est cette visée qui a motivé la CGT à se doter d'une entreprise de presse qu'est la NSA-VO et qui édite diverses publications (magazine NVO, des sites internet, le journal RPDS, « Ensemble », des guides juridiques…).

C'est un média au service des organisations, au service d'un projet CGT pour participer à la bataille des idées par plusieurs vecteurs, pour se confronter, pour imaginer le monde de demain. Un média qui contribue à penser, imaginer, rêver, un autre modèle de société.

L'information est au cœur de toutes les batailles et la CGT doit se doter d'outils modernes qui parlent du travail, des travailleurs, qui leur redonne leur place, un média divers qui donne à découvrir, comprendre pour s'engager et s'unir.

La lecture a toujours été l'enjeu d'une bataille pour la CGT. La lecture permet de connaître, d'apprendre, de s'ouvrir sur le monde, d'aiguiser l'esprit critique.

La lecture participe à la construction et à l'émancipation de chacun, ainsi que de l'éducation populaire.

C'est pourquoi la lecture est un enjeu de démocratie et un enjeu en soi, pour toute la CGT.

Notre stratégie d'information par nos presses et publications fait partie intégrante de notre démarche syndicale appuyée sur nos propositions revendicatives et notre qualité de vie syndicale.

Tout comme la Confédération et notre Fédération, nous visons à engager un travail permettant une diffusion et mise à connaissance plus large des publications de la CGT, ses journaux, ses sites, ses guides, etc… Nous devons être volontaristes pour développer l'abonnement à la presse CGT, a minima là où nous avons la main.

Il est mis en place un dispositif pérenne permettant de faciliter l'abonnement et la lecture de notre presse en direction des nouveaux syndiqués et des syndicats.

Le GISO a aussi ses propres publications qui, régulièrement, et autant que de besoin, font l'objet de réajustement sur leur forme et leurs supports afin d'apporter à nos syndiqués les informations de leurs champs professionnels indispensables à la construction des luttes. S'assurer que chaque syndiqué les reçoivent dès leur adhésion est une responsabilité de notre Fédération, de ses syndicats et de ses organisations.

RAPPORT FINANCIER 2019-2021 DU GISO

Adopté à 75 %

Fabrice NOURRY

Des moyens d'action au service de l'organisation, des collectifs et du secrétariat.

Vous trouverez dans ce rapport les éléments concernant les exercices clos des années 2019 et 2020, l'exercice 2021 est en cours.

En respect de la loi d'août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail définissant 7 critères dont la transparence financière, les comptes de notre syndicat, le GISO-CGT-RATP sont validés par un Expert-Comptable pour le deuxième niveau, le troisième niveau étant la certification par un commissaire aux comptes. Le premier niveau de contrôle des comptes passe par la CFC du GISO (commission financière de contrôle), ces trois niveaux sont annuels.

Les cotisations sont la source des recettes réglées par les syndiqué.es. Elles déterminent les finances de notre syndicat et, bien sûr, impactent notre activité.

Nous sommes passés au cours de la mandature de **875 syndiqué.es en 2019 à 935 syndiqué.es au 31 décembre 2021**, nous ne dépassons pas les 1000 syndiqués, mais nous nous en approchons malgré la baisse des effectifs des services de maintenance.

L'ensemble des budgets de ces exercices a été construit afin de répondre aux besoins nécessaires pour que les orientations votées en congrès et l'activité syndicale qui en résulte, soient mises en œuvre.

La mandature aura été fortement marquée par l'arrivée des restrictions dues à la COVID 19. La CFC n'a donc pas pu se réunir autant de fois qu'elle le souhaite. Néanmoins, de nouvelles pratiques positives se sont développées comme la multiplicité des réunions de trésoriers en petit comité, favorisant une meilleure écoute entre intervenants et un étalement sur l'année plus favorable pour répondre aux besoins des sections. De plus, un plus grand nombre de trésoriers de section ont répondu présents avec un choix de date plus large.

La syndicalisation, un renforcement nécessaire

Les finances de notre syndicat déterminent son activité mais aussi notre indépendance financière. Le niveau de cotisation sur la mandature a évolué selon les recommandations du dernier congrès confédérale et reprises par la CFC lors de nos derniers congrès, afin d'arriver à 1 % dans les prochaines années.

Le timbre moyen a pris 1 euro de plus, comme vous pouvez le constater ci-contre. Néanmoins, la marge de progression

est large, puisque le revenu moyen à la maintenance, opérateurs et non qualifiés F/H est de 2318,65 € mensuels net en 2018 et de 2297,32 € mensuels net en 2020 (valeur du timbre moyen théorique 23 €). Même si le premier niveau d'embauche est très proche du SMIC, à la maintenance RATP, ils sont peu nombreux 1640,15 € (valeur du SMIC brut au 01/01/2022 « 1603,12 € », et net « 1269 € »).

Impact des comptes combinés de la CGT-RATP

Depuis mi-2015, nous avons fourni un effort de soutien sous couvert d'un retour à meilleure fortune de l'Union syndicale sur la problématique de l'imprimerie. Grâce à la rigueur et au sérieux de l'actuel Trésorier de l'Union Syndicale, les affaires se finalisent. Néanmoins, l'exercice 2019-2021, tout comme 2015-2018, a été impacté dans le négatif, mais les dépenses sont maîtrisées (voir le graphique du power-point qui n'en fait pas référence).

Les sommes et les intérêts de placements liés à la vente du Centre de vacances de Montévrain ont entièrement été versés à l'Union syndicale CGT de la RATP en janvier 2021.

Fonctionnement des sections

Une vie de section syndicale de qualité passe par des remises des cartes en début d'année, afin que les nouveaux syndiqués soient accueillis dans la section et notre syndicat.

Après plusieurs relances de la banque, certains sous-comptes courants de sections ont été fermés pour non fonctionnement (3 ans). La loi « Eckert » prévoit qu'à l'issue d'une longue période d'inactivité (10 ans) un compte soit clôturé et son solde transféré à la Caisse des Dépôts et Consignations. Les sommes sont transférées sur le compte principal du GISO.

RAPPORT DE SYNDICALISATION DU GISO-CGT 2019-2021

« On ne subit pas l'avenir, on le fait » La détermination d'agir de notre syndicalisme préfigure notre volonté de préparer l'avenir que nous voulons.

Le syndicalisme c'est autant de protection que de conquêtes sociales. **Avec un taux de syndicalisation moyen de 14 % sur la mandature, en prenant l'ensemble des syndiqués,** il nous reste une marge de syndicalisation approximative de 86% de l'effectif des opérateurs de la maintenance « voire aussi potentiellement des encadrants ».

Notre bataille contre la généralisation du dumping social et le démantèlement de notre entreprise nécessite un travail franc et précis de nos difficultés, d'analyser les freins à la mise en œuvre de nos décisions de congrès, et décider ensemble des mesures à mettre en place pour gagner de nouvelles bases syndicales au sein de nos collectifs de travail. Il nous faut étendre à toutes les catégories de travailleurs l'influence de la CGT.

Le GISO-CGT-RATP dispose d'un point d'appui déterminant comme le niveau de confiance des salariés, découlant des élections professionnelles CSE de décembre 2021. En dépit de la crise sanitaire, les résultats de la CGT maintenance sont conséquents et exemplaires.

L'âge moyen par salarié dans l'exécution à la maintenance est de **41,5 ans en 2021** (39,8 ans en 2019). On note donc un vieillissement des collectifs de travail dû a une embauche programmée de la direction.

Le dernier accord déroulement de carrière de nos services signé par l'UNSA ne favorise pas le rajeunissement et la transmission des savoirs.

Néanmoins, nos jeunes talents responsables du secrétariat 46,5 ans en moyenne (42,7 ans en 2016) construisent l'avenir, certes, avec un nombre de retraités qui s'accroît au GISO « ne le dites pas à l'USR » et des militants/syndiqués de nos 84 sections qui ne rajeunissent pas. **La moyenne du GISO-CGT-RATP est de 45,1 ans en 2022.**

Pour les années 2020/2021, c'est le collectif MRF qui progresse le plus, plus particulièrement sur l'unité RER. Néanmoins, la marge de progression reste de loin la plus importante avec un taux moyen de 11 % de syndiqué.es (10,4 % en 2019) de son effectif, qui, lui, est stable et le plus important de la maintenance, même s'ils ont plus de boulot !

Le taux de 17 % de syndicalisation sur le collectif MRB est en baisse de 3 %, mais l'effectif du département est toujours en chute libre. Que nous restera t-il à ce rythme, au 1er janvier 2025 ? Rappelons toutefois, le soutien du syndicat au collectif MRB qui est le plus important en termes de relèves 051.

Le collectif M2E baisse à 13 % et INFRA à 17%, en sachant que les effectifs opérateurs baissent aussi. Les camarades gardent un équilibre tout en maintenant un état de relèves régulier, voire nul pour le collectif INFRA.

Rapport d'activité de la Commission financière de contrôle

Thibaut DASQUET

Préambule :

La CFC rappelle le contexte légal, obligeant notre Syndicat, le GISO à certifier ses comptes par un expert-comptable.

La Commission, comme le précise l'article 31 de nos statuts, « est chargée de vérifier toutes les dépenses et recettes du GISO/CGT » mais aussi de « proposer des initiatives financières et de renforcement, de veiller avec les trésoriers des sections syndicales à leur mise en œuvre ».

La CFC est composée de 3 membres (Stephane TONDUT RATP INFRA, Julien LE CORRE M2E et Thibaut DASQUET). Malheureusement au cours de ce mandat la CFC n'a pas eu l'occasion de se réunir souvent. Nous venons de vivre 3 années particulièrement chargées tant au niveau social que sanitaire, les membres de la CFC n'ayant pas pour diverses raisons, réussi à convenir de dates communes afin de se réunir plusieurs fois par an comme le préconise notre statut. Nous tenons à remercier Sophie et Fabrice pour la bonne tenue des comptes et leurs pédagogies pour nous en expliquer le fonctionnement.

Pour les futurs membres de la CFC mis en place à la suite de notre congrès, nous préconisons l'établissement d'un calendrier annuel « d'une réunion une fois tous les trois mois » comme le prévoit notre statut pour ainsi favoriser la présence de tous, en invitant le trésorier et Sophie lors des premières réunions dans un esprit de formation des nouveaux membres.

Les recettes :

La CFC constate que les recettes sont en hausse à fin 2021. Nous terminons l'année avec un nombre de 935 FNI + Timbres. Cette hausse de syndiqués et une bonne nouvelle, cela permet un renforcement de notre force collective afin de combattre les projets néfastes de l'entreprise qui nous attendent.

Lors du dernier congrès, la CFC avait préconisé la suppression des timbres à 12 et 13 euros en cherchant à atteindre les 1% du salaire net pour 12 timbres par an comme précisé dans notre « charte de la vie syndicale».

Les dépenses :

Nos dépenses sont en baisse chaque année depuis notre dernier congrès avec une année

marquée par le 25ème congrès du GISO, une année 2020 par la crise COVID et une année 2021 qui a vu la CGT retrouver sa place de première organisation dans l'entreprise en partie grâce au travail des camarades du GISO. Les initiatives mises en place par le GISO dans le cadre de la campagne électorale ont été bien perçues par les agents, qui ont pu identifier les camarades qui les représentent au quotidien.

Notre solde/résultat est négatif depuis 2019 avec – 25 430 EUROS à fin 2021. Il s'agit, bien sûr, du bilan de l'exercice comptable et non du solde des comptes du GISO.

Les frais de rejet de prélèvements restent toujours d'environ 6.000 euro sur 3 ans, un sujet pointé par la CFC lors du dernier congrès mais compliqué à solutionner étant donné que cela fait suite à des difficultés personnelles de camarades pas toujours prévisibles. Ce point met en lumière le problème de rémunération rencontré à la maintenance ou de plus en plus de camarades ont du mal à boucler les fins de mois.

Les dépenses en matière d'assistance juridique représentent environ 10% du budget de notre organisation. Ce qui prend en compte l'avocat ainsi que l'obligation légale d'avoir recours à l'expert-comptable (coût non négligeable) et au commissaire aux comptes.

Conclusions et préconisations :

Le contrôle de la CFC n'a pas mis en lumière d'irrégularités de dépenses/recettes. Nous proposons à la Commission Exécutive du GISO d'étudier les préconisations suivantes :

Concernant la Formation Syndicale :

Elle doit être un outil pour **développer notre syndicalisation.** Les moyens consacrés doivent être provisionnés. La formation syndicale est essentielle au développement de notre vie syndicale. Cela permet de former nos militants qui sont les relais de l'organisation syndicale sur le terrain auprès des collectifs de travail.

La CFC préconise que chaque nouveau syndiqué puisse bénéficier du stage d'accueil de la CGT dans la première année de sa syndicalisation.

Que chaque membre de la CE du GISO ait pu réaliser le stage de niveau 1 et que chaque camarade en responsabilité dans son CSE puisse bénéficier du stage élus et mandatés dispensé par la CGT.

Dans le but de développer des moyens pour la formation de nos militants la CFC préconise l'augmentation du prix du timbre mensuel de 1 euro (ce qui représente 35 centimes après déduction d'impôts). Cet apport financier permettrait de développer de nouvelles sessions de formation.

Distribuer les moyens au plus près du terrain.

Provisionner un certain nombre de moyens relèves pour nos sections syndicales qui sont essentielles au bon fonctionnement de nos collectifs. Identifier des camarades ou futurs camarades et les faires participer à nos collectifs afin de leurs donner les éléments qui permettront de mobiliser le personnel dans les luttes à venir.

Nos collectifs sont un lieu de vie et d'échange de tous nos problèmes locaux ou transversaux. Ils doivent servir de tremplin pour l'action syndicale et nous devons veiller à inviter tous les mois l'ensemble des secrétaires de sections syndicales à participer au collectif afin qu'en lien avec les camarades de la section syndicale ils

puissent identifier de nouveau camarades qui seraient proches de franchir le pas du militantisme et de la syndicalisation à la CGT.

Voilà, chers camarades, l'analyse faite par les membres de la commission financière de contrôle et ses préconisations qui visent à maintenir notre indépendance financière et à renforcer la place du GISO dans notre entreprise.

Merci !

la cgt
RATP
à la répression...

STOP
répression...
la cgt
SLAYER

Charte de la vie syndicale

Adopté à 100%

Yves BOILEAU

Le GISO/CGT est confronté à la nécessité de trouver des formes d'organisation et de fonctionnement qui concrétisent les changements qu'il souhaite impulser pour être davantage en phase avec tous les agents de maintenance. Ces changements impliquent notamment l'amélioration de la qualité de la vie syndicale et le développement d'un syndicalisme de proximité, au plus près des syndiqués et des salariés, favorisant leur engagement dans le syndicalisme.

La charte de la vie syndicale du GISO/CGT modifiée sous mandat du 26ème congrès et validée par la commission exécutive du GISO se donne pour ambitions :

De traduire en objectifs précis, concrets, les décisions de nos derniers congrès et intégrer les débats de nos commissions exécutives pour un progrès important de la syndicalisation, indissociable de celui de l'amélioration de la qualité de la vie syndicale ;

De réaffirmer et préciser nos règles de vie telles que le définissent nos statuts, notamment les droits et devoirs de chaque syndiqué du GISO/CGT et réciproquement, les devoirs du GISO/CGT vis à vis de chaque syndiqué.

De proposer quelques pistes de transformations susceptibles de nous aider efficacement dans nos objectifs de conquêtes.

La présente charte adoptée par les sections syndicales composant le GISO/CGT réuni en congrès, est en complément des statuts le bien commun de tous, admise et respectée comme telle.

Cette charte peut être modifiée par la CE du GISO/CGT. Elle s'adosse aux présents statuts et ne peut en remettre en cause les dispositions.

Prérogatives et fonctionnement de chaque structure de notre syndicat

LA SECTION SYNDICALE (regroupement de salariés syndiqués au GISO/CGT)

Ses missions :

→ Distribution des tracts.

→ Participation constante à l'activité du syndicat par le biais des groupes de travail, des réunions du collectif, des assemblées et autres initiatives…

→ Organisation de l'Heure d'Information Syndicale pour que chaque agent ait la possibilité d'y participer une fois par mois.

→ Mise en place de réunions de syndiqués à fréquence régulière.

→ Désignation démocratique d'un secrétaire et d'un trésorier parmi les membres au moins une fois par an (informer le syndicat de tout changement).

→ Accueil et accompagnement des nouveaux salariés et remise du livret d'accueil.

→ Collectage des cotisations régulières, distribution des timbres, remise des cartes

et lien avec la trésorerie du syndicat.
→ Collecte des tracts et matériels syndicaux très régulière au syndicat (hebdomadaire serait le plus adaptée).
→ Contribuer au renforcement de toute la CGT, en proposant régulièrement l'adhésion (aux agents de tous les secteurs de l'entreprise, de toutes les catégories mais aussi à tous les salariés sous-traitants…).
→ Veiller au respect des conditions de travail, agir et intervenir en lien direct avec les salariés sur toutes tentatives d'atteintes ou dégradations de leurs conditions de vie au travail.
→ Porter auprès des salariés la nécessité d'agir et d'intervenir conformément aux orientations.
→ Appliquer la politique financière
Son champ d'action :
→ Propositions de candidatures pour l'ensemble des responsabilités à assumer par le GISO/CGT.
→ Possibilité d'organiser une audience syndicale avec un responsable local, avec un compte rendu à l'animateur du collectif.
→ En lien avec le commissaire classeur, propositions de nominations au responsable local avant la commission de classement.
→ Propositions d'initiatives (tracts, grève…).
→ Participation collective de l'ensemble des syndiqués sur les décisions aux protocoles soumis à signature engageant les salariés concernés.
→ Utilisation libre de ses ressources financières (ristournes sur les cotisations, initiatives locales…), afin de maintenir et développer l'activité syndicale.

LE COLLECTIF (Ensemble de sections syndicales)

Son rôle :

→ Animation et coordination de la vie des sections syndicales d'un même département de maintenance ou secteur d'activité. Il assure le lien entre le syndicat et les sections syndicales.

Son fonctionnement :
→ Sur proposition du collectif et après validation à la CE, un animateur, délégué syndical, assure l'interface entre les discussions et décisions prises au syndicat, au comité de l'Union et celles débattues au collectif. Il réunit le collectif une fois par mois dans la mesure du possible et de préférence la 1ère semaine de chaque mois. Il devient l'un des interlocuteurs privilégiés auprès de la Direction.
→ Un bureau de collectif, composé de membres issus du collectif, a en charge de suivre la vie syndicale du (des) département(s) (suivi des dossiers, participation aux audiences et intersyndicales), la mise en œuvre des décisions prises à la Commission exécutive, le suivi de la bonne marche et le soutien aux sections syndicales.
→ Le collectif se réunit selon un calendrier fixé par celui-ci et extraordinairement si la nécessité l'exige, sur simple convocation de son animateur.
→ Chaque secrétaire de section s'engage à prévenir de sa présence ou s'assure de son remplacement auprès de l'animateur.
Ses prérogatives :
→ Prise de décisions sur protocoles d'unités ou de département, uniquement sur délégation de la CE du GISO/CGT.
→ Les alarmes sociales sont rédigées et signées par un secrétaire ou par l'animateur du collectif en lien avec le secrétariat du GISO/CGT.
→ Les constats suite à l'alarme sociale sont signés par un membre de l'organisation dûment mandaté par un secrétaire ou

l'animateur du collectif en amont de l'audience avec la Direction.
→ En cas de constat de désaccord, la dépose de préavis de grève lui est possible après validation par le secrétaire général du GISO qui le signera (un ou plusieurs attachements).
→ Propositions de candidatures à la commission exécutive, dans toutes les institutions et responsabilités à assumer par le GISO/CGT sur propositions des sections syndicales en lien avec le secteur politique des cadres et les structures de la CGT concernées.
→ Action revendicative en lien avec le secrétariat du GISO/CGT (propositions et organisations d'actions).
→ Possibilités d'élaborer et d'éditer des tracts sur le périmètre du collectif en lien avec le secrétariat du GISO/CGT.
→ Assurer la participation aux travaux de chaque groupe et secteur du GISO/CGT.
→ En lien avec le secteur « politique des cadres » : validation des candidatures aux élections professionnelles pour les CSE.
→ Travailler à la mise en place de l'organisation syndicale dans les « déserts syndicaux », en lien avec le secteur organisation du GISO/CGT.
→ Désignation des interlocuteurs de proximité, de leur accréditation, parmi les syndiqués.

LA COMMISSION EXÉCUTIVE

Ses prérogatives :
→ Chaque membre de la commission exécutive s'engage à écrire au moins un tract par an sur l'actualité sociale et/ou l'activité de son périmètre. Ce tract doit être validé par le secrétariat du GISO;
→ La Commission exécutive est l'organisme de direction et de décision politique entre deux congrès. Elle prend les décisions dans le respect des orientations du congrès et veille à la mise en œuvre de celles-ci.
→ Elle a en charge la validation des candidatures aux élections professionnelles et la mise à disposition de camarades pour l'ensemble des structures sociales et syndicales. → Création et composition de groupes de travail sur autant de thèmes que de besoin afin de permettre l'approfondissement de la réflexion collective.
→ Tout membre de la commission exécutive peut demander la mise à l'ordre du jour d'un thème ou d'un sujet nécessitant débat et décision.

Fonctionnement :
→ Chaque membre de la CE se doit d'assurer

au mieux sa disponibilité lors des réunions prévues. En dehors de ces réunions, il participe au fonctionnement et à la vie de l'organisation syndicale.
→ Les décisions relatives à un positionnement ou engagement formel du GISO doivent être actées par un vote et sont prises à la majorité des présents.
→ Chaque membre est porteur et responsable des décisions prises et doit tout mettre en œuvre pour les faire appliquer.
→ Le secrétaire général de l'Union syndicale CGT/RATP ou son représentant peut assister, à titre consultatif, et intervenir dans les débats de cette dernière sur l'ensemble des questions abordées.
→ Examen des protocoles soumis à signature dans notre périmètre et décisions sur le niveau de positionnement (Collectif ou CE).

LE SECRÉTARIAT

Sa composition :
→ Le secrétaire général, le responsable à la politique financière, les secrétaires en responsabilité sur des activités ayant trait à la vie et à l'activité du syndicat et les animateurs des collectifs
→ En fonction de l'ordre du jour, un ou des invités peuvent y être convié(s).
Ses prérogatives :
→ Mise en œuvre des décisions prises en Commission exécutive, à l'Union Syndicale.
→ Articulation de la vie syndicale du GISO/CGT, en lien avec les responsabilités à assumer dans l'Union Syndicale.
→ Suivi de l'activité des collectifs et des groupes de travail.
→ Le bureau du GISO/CGT est garant de la cohésion des initiatives liées aux droits et aux prérogatives des différents collectifs. Droits issus, entre autres, du droit syndical en vigueur dans l'entreprise, de nos statuts et de notre charte.
→ Il est le garant de la bonne marche de l'organisation syndicale, de la qualité de la vie syndicale et de la mise en œuvre des décisions.
→ Animation des débats de la CE, du secrétariat.
→ Il a en charge d'assurer les responsabilités liées au suivi de l'information, la communication, la politique financière, la politique des cadres, l'organisation. Pour cela il a en charge l'animation et l'impulsion de l'activité des secteurs. Ceux-ci doivent contribuer à renforcer et améliorer l'activité des sections syndicales en lien avec le collectif. → Il s'assure la participation du GISO/CGT dans toutes les institutions, négociations et à la vie de la CGT/RATP
→ Faire un point trimestriel des adhérents (entrée, sortie, continuité)

DÉLÉGATION DU GISO AU COMITÉ DE L'UNION SYNDICALE CGT/RATP

Sont membres de droit : les membres du Bureau du GISO/CGT, les camarades assumant des responsabilités transversales à la CGT/RATP dans la limite du nombre défini par le comité de l'Union.

RÈGLES DE VIE DE L'ORGANISATION

Tenue des réunions

D'une manière générale, à tous les niveaux de l'organisation, il est exigé lors des réunions statutaires d'en définir les plages horaires et à chaque syndiqué et de les respecter.

Cotisations

Chaque syndiqué s'acquitte d'une cotisation sur 12 timbres équivalant à 1% du salaire net.

Information du salarié :

→ Chaque salarié de la maintenance doit avoir la possibilité de participer à une heure d'information syndicale de la CGT une fois par mois
→ Chaque salarié doit avoir la possibilité de lire les tracts de la CGT
→ Animer et enrichir les publications sur les réseaux sociaux
Information du syndiqué :
→ Systématiser les réunions régulières de syndiqués
→ Favoriser la lecture de la NVO
→ Publier de manière régulière l'Echo des travailleurs
→ Favoriser l'information individuelle de chaque syndiqué.
→ Envoyer les comptes rendus des Commissions Exécutives aux secrétaires de sections syndicales
→ Mise à jour régulière du site internet du GISO/CGT

Formation

La formation syndicale, sociale et économique est un droit. Il nous faut persévérer dans nos objectifs de formation pour :
→ L'efficacité de l'engagement de chaque syndiqué ;
→ La prise de responsabilités dans l'organisation ;
→ L'extension du champ de connaissances et d'intervention des adhérents.
Le congrès retient comme actions prioritaires :
→ Créer les conditions pour que tout nouvel adhérent à la CGT acquiert dès son adhésion les connaissances et les savoir-faire nécessaires pour participer à la vie syndicale et s'approprient tous les outils mis à sa disposition : professionnels, interprofessionnels et spécifiques.
→ Assurer à chaque adhérent, tout au long de sa vie syndicale, l'accès à une formation permanente. Différents modes d'acquisition (sessions, modules, stages…) sont réalisés à cette fin.
→ Toute prise de responsabilités (avant ou le plus rapidement possible) sera accompagnée d'une formation correspondante. Ces formations mêleront intimement acquisitions de savoirs et de savoir-faire.
Ce qui appelle de notre part de continuer et d'amplifier l'engagement du GISO/CGT avec le groupe éducation pour :
→ Former de nouveaux formateurs ;
→ Dégager les moyens nécessaires (matériel, financier et relèves) pour nos syndiqués ;
→ Conquérir de nouveaux droits d'accès à la formation syndicale…

POLITIQUE DES CADRES DU GISO/CGT

La commission exécutive du GISO a retenu comme action prioritaire un plan de syndicalisation et du nécessaire renforcement du travail collectif, le GISO/CGT adopte les principes suivants :

Créer les conditions pour que chaque syndiqué(e) puisse exprimer s'il souhaite s'investir dans un mandat ;

Favoriser l'investissement des jeunes militants (es) ;

Créer les conditions pour que chaque militant(e) qui exerce un mandat ou une responsabilité dans l'organisation syndicale puisse exprimer s'il souhaite continuer ou occuper de nouvelles fonctions ;

Dans les instances représentatives du personnel ;
→ Avoir une attention particulière sur le devenir des militants arrivants au bout de leur 3ème mandat ;
→ Assurer la participation des premiers

responsables du syndicat ;
→ Pour les CSE : proposer des candidatures sur chacune des responsabilités à assumer (secrétaire, secrétaire adjoint, trésorier, président de commission, etc.) ;
→ Identifier un référent de commission de classement par département afin de créer un suivi sur le GISO et d'établir des déclarations communes.
→ Chaque liste CSE doit être composée de camarades disponibles pour occuper un mandat de délégué syndical.
→ Chaque collectif a en charge d'assurer l'élaboration des listes DP, des commissions de classement, conseil de discipline et observateurs concours et proposition de DS d'unités établissement.

Les différentes responsabilités à assumer au sein de notre organisation syndicale sont ordonnancées comme suit :

SYNDICAT (première responsabilité du syndicat parmi les membres de la Commission exécutive).

1. Secrétaires

2. Animateurs de collectifs

3. Membres du Comité de l'Union

4. Trésorier adjoint

5. Animateur du groupe éducation

6. Mandats dans les structures de la CGT (champ territorial, champ professionnel) . Lien USR/GISO

INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

1. Instances transversales avec mise à disposition de camarades de l'Union syndicale CGT

2. CSE

AUTRES RESPONSABILITÉS

1. Délégués syndicaux de département

2. Représentants syndicaux dans les CSE

3. Formateurs, formation syndicale (participation de tous les collectifs, favoriser l'accès de jeunes camarades)

4. Conseillers prud'homaux

5. Secteurs du syndicat (au moins un camarade par collectif)

6. Groupes de travail du syndicat (au moins un camarade par collectif)

DÉMARCHE POUR LA SYNDICALISATION

Adopter un plan de syndicalisation et de renforcement :
→ Un militant, une adhésion
→ Pour chaque section syndicale, une adhésion par an
→ Prendre des dispositions pour la continuité actifs/retraités mais aussi GISO/Autres syndicats CGT
Les membres de la commission exécutive du GISO s'engagent à mener une grande campagne de communication pendant leur mandat :
→ Adresse aux salariés
→ Livret d'accueil des nouveaux syndiqués
→ Adresse aux syndiqués
→ Adresse aux élus et mandatés
→ Affiches

Prise en charge des nouveaux adhérents pour remise du livret d'accueil, abonnement NVO et suivi de la formation syndicale (liens secteur orga/trésorier/politique des cadres).

Création de sections syndicales de site. Cette démarche doit permettre à des syndiqués isolés ou des salariés dans le cas de déserts syndicaux d'être organisés dans le périmètre d'une section syndicale. Cette démarche ne doit en aucun cas remettre en cause notre fonctionnement.

CHARTE DES ÉLUS ET MANDATÉS

La recherche d'une constante amélioration de la qualité de la vie syndicale pour chaque syndiqué, le nécessaire besoin d'élargir le travail collectif dans nos organisations et la mise en œuvre de notre plan de syndicalisation, imposent de clarifier le rôle des instances ainsi que leur lien avec notre syndicat qui devient désormais un enjeu majeur pour éviter une vie syndicale rythmée que par l'institutionnel.

Ainsi, les instances représentatives du personnel (IRP) sont des outils placés pleinement sous la responsabilité du syndicat. Ce sont des droits, des moyens d'intervention pour le syndicat. Les IRP doivent être plus efficaces pour la défense des salariés et pour faire avancer les revendications individuelles et collectives. Elles doivent veiller au respect de la réglementation et des textes en vigueur et sont aussi pour l'organisation syndicale une base sérieuse de ressources d'informations dans les domaines sociaux, économiques, d'hygiène et de sécurité pour la préparation des négociations, la construction du rapport de force.

Le syndicat est le lieu commun d'élaboration et de prise de décisions. Lui seul peut créer des convergences revendicatives et développer l'action. Il entretient des liens réguliers avec chacune des IRP notamment sur l'évolution des dossiers en cours.

Les élus et mandatés dans les IRP sont l'émanation de l'organisation syndicale et sont des militants syndicaux à part entière. Ils sont la vitrine du syndicalisme CGT. L'influence de l'organisation syndicale, le poids de la CGT dans l'entreprise, le département ou les unités sont le reflet de l'activité syndicale des élus CSE, évalués sur leurs actions, leurs démarches et leurs efficacités par les salariés au travers de leurs votes.

Aussi, ils doivent être proches des salariés pour pouvoir prendre en compte leurs revendications, leurs exigences et les porter avec eux. Ce sont les principaux acteurs de la démocratie syndicale. Chaque élu et mandaté a des droits mais aussi des devoirs dans le cadre de l'exercice de son mandat.

Chaque élu et mandaté du GISO/CGT est accrédité pour suivre un ou plusieurs dossiers en cours de négociations. Ainsi, il pourra s'assurer par sa participation aux HIS et réunion d'information du personnel (RIP) ou le contact avec les salariés/agents dans le cadre de l'exercice de son mandat, que l'évolution des négociations répond bien à leurs attentes.

Chaque élu et mandaté du GISO/CGT participe activement à la mise en œuvre de notre plan de syndicalisation en lien avec l'animateur du collectif ou le secteur « organisation/vie syndicale » du syndicat. La confiance que les salariés/agents leur ont portée aux élections, l'influence que chacun d'eux a dans leur environnement peut contribuer à faire franchir le pas de la syndicalisation à leurs collègues de travail et particulièrement dans les déserts syndicaux conduisant à faire grandir le poids de la CGT.

Chaque élu et mandaté du GISO/CGT participe activement au bon fonctionnement de l'ensemble des structures dont s'est doté le GISO/CGT (collectifs, groupes de travail, sections syndicales).

Il assure sa disponibilité pour la bonne marche de l'Instance dans laquelle il a été mandaté.

Chaque élu et mandaté doit faire en sorte

d'être présent lorsque notre organisation syndicale appelle à un rassemblement de ses élus et mandatés.

Concernant le déroulement de carrière des élus et mandatés, le syndicat doit veiller à ce qu'aucune discrimination syndicale ne soit exercée. Si demandes d'avancement il y a, elles doivent être portées par notre organisation syndicale à la Direction de notre entreprise et présentées en toute transparence, en lien avec le secteur « politique des cadres ».

LE SYNDICAT

Définit avec chaque syndiqué, préalablement à chaque mandature, une mise en responsabilités dans les instances : le mandat, la durée et les moyens dont il dispose pour l'assurer. Le syndicat s'assure que chaque syndiqué bénéficie des formations nécessaires à l'exercice de son mandat.

Il assure un suivi avec chaque élu et mandaté sur le respect de ses droits (formation, déroulement de carrière, rémunération, protection juridique, exercice du droit syndical...).

Il organise des liens réguliers avec chacune de ces instances. Il dresse un bilan avec chaque élu et mandaté préalablement à toute reconduction de mandat.

Ce bilan portera sur la participation au travail collectif dans l'organisation syndicale. Il permettra à chaque élu et mandaté d'exprimer ses attentes en termes de perspectives d'évolutions dans l'organisation syndicale. Il permettra d'enrichir la réflexion du syndicat en termes de politique des cadres en fonction des attentes de chacun des syndiqués.

Ce bilan permettra à chaque élu et mandaté d'exprimer son vécu (difficultés rencontrées, propositions) dans le cadre de l'exercice de son mandat.

26ème CONGRÈS DU GISO

Élection des membres de la Commission Exécutive, élection du secrétaire général et du secrétaire à la politique financière

Nuno MARTINS
Secrétaire Général

Fabrice NOURRY
Secrétaire à la politique financière

Tarris ANDET-MASSANA

André BAZIN

Yves BOILEAU

Lionel BRICKA

Guillaume BRIOIS

Benjamin BROUCHET

Franck BROUILLARD

Bruno CADOR

Loïc COURTAIS

Thibaut DASQUET

Maxim DE AGUIAR

Fabrice DELAGE

Gilles DEMOULIN

Malko FENIZ

Fabrice FERRON

Cédric GUÉRAIN

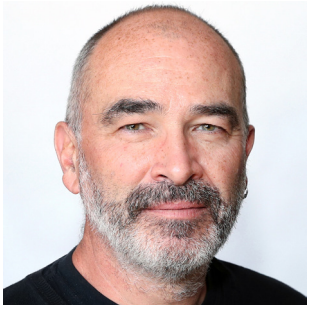
Michaël JOURNAUX

Pascal KERLEU

Pascal LAMBERT

David LECLER

Pierre LEVENARD


Jean-René MORVAN

Gabriel MULLER-MALLET

Johan PREVOST

Joffrey QUIQUEMPOIS

Sébastien RINI

Patrick RISPAL

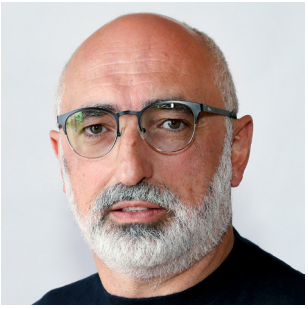
Michaël SADIN

Philippe SUDEY

Sami TAGANZA

Nourdine TAMI

Stéphane TONDUT



Michel VENON

C'EST LE PROBLÈ
PAS LA SOLUTION

Intervention de l'USR CGT RATP au 26ème congrès du GISO CGT RATP - **Martine BRUN Secrétaire générale**

Chères et Chers Camarades,

Bonjour à toutes et tous, Tout d'abord, permettez-moi, au nom de notre USR, de saluer votre congrès, vous remercier de votre invitation et vous dire que c'est avec plaisir que je me retrouve parmi vous. Je disais dernièrement au congrès de l'UGICT que je me trouvais un peu chez moi ayant été depuis mon entrée à la RATP toujours dans l'encadrement. Mais ici je pourrais dire pareil, car j'ai débuté ma carrière comme électrotechnicienne dans les services techniques, au service des sous stations à Toul et j'y suis restée 15 ans. Je n'oublie pas toutes les luttes menées pami vous, l'amiante, le conflit des EMR (escaliers mécaniques du RER) – avec la fermeture de l'attachement d'Auber. Cela a valu à 11 agents dont 10 de la CGT de recevoir par lettre recommandée un dépôt de plainte au tribunal, il faut dire que nous avions coupé le courant à la station Auber puis Châtelet et enfin la Défense. Je pense qu'aujourd'hui nous serions mis directement à la porte. J'ajouterai aussi les envahissements des séances non pas des CSE, mais du CP5, du CED et CDEP. Oui un temps que certains n'ont pas connu, puisque pas encore nés, comme me l'ont rappelé les jeunes élus du CSEC ici présents, pour quelques-uns. J'avoue que cela n'a pas toujours été facile quand on se replace dans le contexte du peu de présence de femmes dans ces secteurs très masculins. Voilà donc les présentations.

Nous sommes dans une situation économique et sociale plus que difficile, perte de repères, perte de valeurs, déstructuration du lien social, individualisme forcené, attaque sans précédent envers le monde du travail. Une organisation syndicale qui se cherche, réfléchit à de nouvelles structurations, s'interroge sur son devenir et la relation avec les salariés dont les modes de travail évoluent chaque jour où se développent, le travail en agent seul, la géolocalisation, etc. mais aussi le départ dans les filiales d'une partie du secteur maintenance.

La question de la syndicalisation et de la continuité syndicale est récurrente pour le syndicalisme dans son ensemble mais surtout pour le syndicalisme retraité. En effet, contrairement à la syndicalisation de nos collègues actifs, le retraité n'est plus dans l'entreprise, nous ne le voyons pas au quotidien. Il nous faut donc provoquer l'occasion pour lui proposer l'adhésion. Idem pour la continuité syndicale, si le syndiqué n'informe pas de son départ en retraite, si sa section syndicale n'est pas en contact avec lui, il est difficile de maintenir la syndicalisation. Cela n'est que l'apparence des choses car la question principale qui nous est posée est la suivante : à quoi cela sert-il d'être syndiqué à la CGT Retraité ?

La population retraitée évolue en nombre, tient une place et un rôle important dans la société, connaît un allongement de la durée de vie. De fait elle est devenue un véritable enjeu politique, économique et social, mais jamais la population des retraités n'a été autant une cible pour le patronat et le gouvernement. Elle occupe désormais une place importante dans la vie du pays, son rôle social ne cesse de grandir, les retraités étaient au 1er janvier 2021 16,4 millions de droits directs dont 1,6 million vivent à l'étranger et 4,4 millions de droits dérivés (reversions)

Le syndicat demeure un outil moderne et indispensable pour créer cette grande force sociale dont les retraités ont besoin aujourd'hui.

Il est porteur, contrairement à bien des associations ou autres lobbies, d'une conception intergénérationnelle et solidaire des revendications et des luttes à mener et ainsi, écarte le danger d'une opposition entre les intérêts des différentes générations composant la société. Mieux, il renforce la cohésion entre elles.

Notre présence est effective dans les actions avec les actifs de l'entreprise, aux journées interprofessionnelles et aux manifestations organisées par l'UCR CGT.

Le syndicalisme retraité ne peut se résumer à un simple acte de fidélité ou à une force d'appoint. Il est essentiel pour les retraités mais aussi pour toute la CGT. Il prend acte du passage d'un syndicalisme de fidélité à un syndicalisme de revendications et de conquêtes.

Nous devons réfléchir à comment travailler ensemble, actifs et retraités. Il n'y a pas de concurrence entre nous mais complémentarité. Les retraités ne peuvent pas avoir pour ambition d'interférer dans les décisions concernant les revendications spécifiques liées à la vie professionnelle des actifs.

Par contre, la vie syndicale doit s'exprimer dans une conception intergénérationnelle au sein de nos organisations, pour tout ce qui concerne les problèmes sociétaux ou les domaines de la vie quotidienne qui sont communs aux actifs et aux retraités. Les questions de protection sociale, de développement des transports sont deux facteurs de travail et mobilisations en commun. En étant ainsi organisés, aux côtés et avec les actifs, les retraités sont une force qui consolide celles des actifs.

La continuité syndicale n'est pas une évidence et cela impose de s'organiser. Le fait que nous ne gardions que 3 adhérents sur 10 au passage actif/retraité démontre que cela nous plaise ou non que rester syndiqué à la CGT à la retraite, cela se gagne. Également, il existe un nombre de syndiqués « retraités » cotisant encore comme « actifs » dans des syndicats CGT, dans le vôtre aussi et j'ai encore quelques noms dans mon carnet. Un travail commun syndicats/sections syndicales est à engager afin que les syndiqués retraités rejoignent l'USR. Ils pourront ainsi être informés de l'activité USR, de ses initiatives sur la défense des revendications spécifiques aux retraités, mais aussi les appeler à voter pour l'élection de leurs représentants dans les instances (CRP, CCAS, Mutuelle.)

Je me permets de rappeler quelques chiffres : Pour la CCAS, seuls les retraités sont soumis au vote pour élire leur représentant au Conseil d'Administration. Les représentants des actifs sont désignés au regard de précédentes élections professionnelles. La CGT a obtenu face à

une liste de coalition UNSA-CFE/CCG et une liste SUD 8237 voix et 45.82%

Pour l'élection des représentants au Conseil d'Administration de la Caisse de Retraite (la CRP) actifs comme retraités ont été appelés à voter :

- La CGT a obtenu Actifs 4425 voix et 56.86%
- Retraités 10870 voix et 56.50 % dépassant largement le vote total des actifs.

Ce sont des résultats positifs qui ont peut-être participé aux bons résultats des élections professionnelles. L'éclatement de l'entreprise RATP déjà entamé par la création de multiples filiales, l'éclatement de toute la structuration de la catégorie d'encadrement, les décisions unilatérales de la Direction de l'entreprise cela ne vous épargne pas, mais cela ne nous épargnera pas non plus. Nous perdrons nombre de nos acquis.

Comment imaginer dans les conditions de départ massif de personnel, le maintien de notre régime de protection sociale, de notre régime particulier de santé avec la CCAS, le maintien de l'ouverture des centres médicaux par exemple. Pourtant de plus en plus de collègues de la grande couronne ou même de province impactés par les déserts médicaux, se rabattent notamment sur les spécialistes des centres de santé. Leur accès sera-t-il encore possible ?

Des inquiétudes aussi pour la pérennité de notre Mutuelle d'entreprise, en effet une complémentaire santé majoritairement composée de retraités ne peut vivre toute seule, elle devra s'adosser à d'autres organismes.

Notre Comité d'entreprise, la subvention du CE est calculée sur la masse salariale du personnel : celle-ci amputée de 19 000 agents, cela impactera évidemment son budget donc les activités proposées, comme les restaurants, mais surtout les vacances, les loisirs, etc. que les retraités apprécient un peu plus à leur départ en retraite.

Il y a aussi la pérennité de notre carte de circulation sur le réseau BUS déjà maintes fois attaquée, l'exemple du tramway T9 est éloquent.

Vous le voyez nous ne pouvons rester spectateur, il nous faut avec vous défendre l'avenir de notre entreprise de service public et refuser l'ouverture à la concurrence.

Alors travaillons ensemble.

Un dernier mot, pour renouveler la proposition que nous avions faite lors de notre dernier congrès à laquelle vous n'avez pas répondu, est de voir la participation aux travaux de notre Commission exécutive d'un camarade de votre organisation. Nous espérons vraiment que vous répondrez positivement, comme c'était le cas lors des précédents mandats. Merci à toutes et tous de m'avoir écoutée, mais surtout de m'avoir entendue. Je vous remercie de votre accueil, Je vous souhaite une bonne fin de travaux et une réussite de votre congrès. Nous aurons encore à travailler ensemble pour faire entendre nos exigences sociales et environnementales.

Discours de fin de congrès

Nuno MARTINS

Il est temps de clôturer notre 26ème congrès.

Les discussions ont été riches et de haut niveau. Je mesure une nouvelle fois LA tâche qui m'attend, qui nous attend au vu des annonces de ce gouvernement et des 3 années à venir.

Je vous remercie, mes camarades, de la confiance que vous me donnez une nouvelle fois.

Encore plus, les prochaines années seront déterminantes pour notre avenir et pour celui de la maintenance.

La filialisation des ateliers de Championnet dès 2023, l'ouverture en concurrence jusqu'en 2025 va nous amener à nous revoir et à faire évoluer nos structures.

Nous venons d'adopter nos orientations pour 3 ans, la direction syndicale est mandatée dès maintenant à les mettre en œuvre.

Je n'aurais de cesse de rappeler l'importance de la Commission exécutive, organe dirigeant de notre organisation syndicale. Elle devra être à l'initiative et fera des propositions pour faire grandir notre syndicat et asseoir notre influence.

Notre position de syndicat est et restera incontournable dans la maintenance.

Je suis certain que chacun de ses membres s'engagera pleinement dans l'intérêt de la CGT et par conséquent celui des salariés.

Engagements de la CE pour les 3 ans à venir…

Il nous faut continuer à aller au débat avec les salariés et ainsi connaître leurs attentes afin de construire nos revendications.

La section syndicale est et restera le point d'orgue de notre syndicat. Il faut néanmoins se donner les moyens de la faire vivre. Ainsi chaque syndiqué doit s'exprimer et participer à la vie de notre syndicat.

Il nous faut rassembler nos forces pour convaincre les salariés et construire des luttes pour obtenir de nouvelles conquêtes sociales.

Le nombre et la détermination, nous ferons aller vers l'application de celle-ci.

Travailler moins pour travailler tous - 32 heures pour le bien de toutes et tous. Au-

delà d'un slogan… La réduction du temps de travail est déjà perdue pour le patronat. Les avancées technologiques permettent aux salariés d'être plus productifs impliquant d'avoir moins besoin d'effectif quand ils ne sont pas tout simplement remplacés par une machine. Nous dirigeons-nous vers un chômage de masse ? Les entreprises se dirigent vers des bénéfices plus importants sans réelle volonté de faire partager cette richesse.

Pour rappel, l'investissement sur les 35 heures a eu des répercussions sur l'emploi au moindre coût, sans le comparer au CICE.

Un sujet qu'il nous faudra développer et vulgariser à l'ensemble du corps militant.

Sur les sujets organisationnels du syndicat comme :

Communication : Continuer le travail déjà effectué : faire des tracts simples et compréhensibles par tous mais aussi travailler à de nouveaux modes de communication vidéo sur l'ensemble des réseaux (FB, Twitter et twitch).

Mettre en place une dynamique de diffusion de ce matériel.

Formation : le groupe des formateurs doit continuer à s'étoffer pour maintenir et élever les camarades de la section syndicale à la commission exécutive. Pour cela, nous mettrons tous les efforts pour que les nouveaux syndiqués fassent le stage d'accueil.

Les moyens syndicaux : nous ferons tout pour que l'utilisation des moyens reste au plus près des sections syndicales. Néanmoins, une exigence accrue sera faite pour l'utilisation des moyens donnés.

Dès la fin de notre congrès, la nouvelle direction syndicale élue se mettra en dynamique pour construire le rapport de force nécessaire. Nous avons d'ores et déjà acté ensemble l'utilité d'une action sur le site de Championnet courant septembre.

Je remercie l'ensemble des invités :

Bertrand HAMMACHE, Benoit CHEVILLARD, Arnaud MOCQUELET, Pierre YAGHLEKDJIAN, Martine BRUN, Yannick NOBLAYE, Fabrice MICHAUD, Mathieu COCQ, Christophe MENDES, Cemil KAYGIZIZ, Sébastien MELUN.

Je tenais aussi à remercier pour le travail au quotidien et leur implication dans la réussite de ce congrès : Yves, Isabelle, Pascal, Fabrice, Ivica et Sophie.

Je ne pourrais terminer ces conclusions, sans remercier fraternellement nos camarades de l'équipe d'organisation qui par leur disponibilité et leur bonne humeur ont contribué au bon déroulement de nos travaux. Et pour la première fois, ils nous ont régalé du lever au coucher et de l'entrée au dessert.

Voilà MES chers camarades, les quelques mots que j'ai voulus vous dire en conclusion de nos travaux.

Vive notre 26ème congrès !

Vive le GISO !

Vive la CGT !

L'équipe d'organisation

Petit mot pour l'équipe d'organisation.

Le secrétariat du GISO tient à remercier très chaleureusement toute l'équipe d'organisation. Au tout début du mois de mars nous étions penchés sur les documents de congrès et légèrement en retard. C'est là que nous nous sommes rencontréspour l'organisation et que vous avez pris votre décision. Vous vous êtes donné un défi audacieux : gérer la restauration de l'intégralité du congrès. C'était un véritable marathon qui s'annonçait. Il nous a fallu penser avec vous à toute une logistique et une organisation que nous ne connaissions pas. Pour le secrétariat du GISO la réalisation du congrès du GISO a toute son importance. En effet, nous considérons que les participants au congrès, qui sont pour la majorité des militants de terrain, doivent être reçus à leur congrès de la meilleure manière qui soit.
Le congrès du GISO c'est à peu près 90 repas le midi et une quarantaine le soir. Ce n'était pas un petit défi !
Rien ne vous a fait peur et avec votre énergie vous avez fait tout feu tout flamme !
Car malgré les « péripéties » vous avez conservé votre fantaisie et votre bonne humeur. Et surtout vous avez assuré !
Pour ne rien vous cacher, nous avons hâte de vous retrouver pour recommencer.

Aurélia FREUCHET
Engeline ALLE
Sabine ALEXIS
Junon PEINTRE
Vincent GUILLARD
Éric GUILLON
Éric GUILLOUET
Yves CORNIOU
Yves CARBONNIER
Joël NIGER
Sylvain TOUTIRAS
Didier SIMON
Daniel OLIVEAU
Jean-Louis JACQUET
Ivica ILIC
Fabien COSNEFROY

Avec la participation de Sophie IMBERT et Bertrand HAMMACHE

Crédits photos :
L'essentiel des photos et les illustrations de ce numéro ont été prises par les participants au congrès, par l'équipe d'organisation et le secrétaire à la communication.
Les photos suivantes sont à créditer à **BAPOUSHOO** qui a eu la gentillesse de nous accompagner sur 2 jours du congrès : Pages 3, 45, 48, 53, 61, 65, 66, 67, 68, 70, 74, 76, 81, 82, 86 haut gauche et bas, 87, 90 et tout le trombinoscope page 83 hormis les photos de : Boileau, Kerleu, Tondut, Brouillard, Ferron, Lecler et Prevost qui ont été réalisées par nos soins.

EST PAS REVENIR SUR
ACQUIS DES SALARIÉS
cgt
RATP

Le journal des ouvriers de la
CGT RATP
L'ECHO des travailleurs

GISO la cgt RATP