

Comité Social et Economique du 23/07

FORTE MOBILISATION !

Ce sont **250 salariés** qui ont répondu à l'appel de la CGT pour manifester devant le siège à l'occasion du CSE consacré à l'information sur les orientations stratégiques 2020-2023.

La direction en présence du PDG a présenté :

- **Le contexte économique et financier (trafic, financement, trésorerie, emprunts, prévisions, ...)**
- **Les orientations stratégiques c'est-à-dire leur plan d'économie et de transformation de l'entreprise (leurs recettes libérales pour faire face à la crise)**
- **Le champ des négociations sur l'Activité partielle de longue durée (APLD), la Rupture conventionnelle Collective (RCC), l'Accord de Performance Collective (APC).**



A la suite de cette présentation les élus du CSE ont décidé de déclencher **une expertise** afin qu'un cabinet d'expertise analyse les conséquences des choix de la direction et propose d'autres orientations avec les représentants du personnel car le contexte nécessite des réponses bien différentes aux modèles développés par la direction. Cette initiative nous permet aussi de prolonger le processus de consultation pour travailler avec les salariés sur les solutions à imaginer.

En effet, il va nous falloir, pour faire face à cette situation inédite d'attaques contre nos repères d'organisation et de rapport au travail, faire preuve à la fois d'une grande imagination et détermination.

Car le projet de la direction est ferme et consisterait, comme ils l'annoncent, en une transformation totale du modèle économique et social avec pour contre partie **l'assurance d'aucuns départs contraints** (c'est à voir). Alors leur projet vise à restructurer l'entreprise de fond en comble :

L'emploi : permettre le départ d'un grand nombre de salariés dans le cadre de la **RCC** sur des critères qu'elle va fixer autour de l'âge, le temps de cotisation, l'ancienneté, les métiers pour lesquels des prévisions

sont connues, etc. La CGT estime qu'il pourrait s'agir d'environ **700 départs volontaires mais choisis par la direction. Avec des conséquences** sur les organisations avec des synergies voulues, de la polyvalence et des volontés de sous-traiter certaines activités exemples cités les objets trouvés, BLS.

La rémunération : volonté de revoir la structuration de la rémunération et de tous ses éléments ; le système d'avancements, les primes, les salaires pour toutes les catégories. Mesures surtout négociées dans l'APC et fonction du résultat des autres négociations (APLD et RCC). Ces accords étant, selon la direction, interdépendants.

Le temps de travail : remise en cause des critères actuels d'organisation du temps de travail découlant des différents accords qui se sont succédés (Travail de nuit, ARTT et ses avenants) dans une recherche d'optimisation du "coût du travail" : travailler plus pour gagner moins, on connaît ! Elle veut revoir les TDS, les horaires, les RTT, et compare les 1569h (Adm. Ateliers) et 1501h (continus) négociées aux 1607h de la durée légale.

Les organisations : la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise, télétravail, regroupements d'équipes : DIA et ADPI, la maintenance, l'immobilier, l'audit la sécurité et maîtrise des risques, des nouvelles réorganisations un PC unique pour les parcs et poursuite du projet CDG2020.

Il nous faut alors faire face et s'impliquer complètement dans cette bataille qui s'engage.

Bien que ce soit difficile, comme pour la lutte contre la privatisation, nous avons depuis le début gagné des points importants : la mobilisation progresse à chaque initiative, le CSE est réactif et engage les bonnes actions (expertises, votes majoritaires), les négociations sur l'indemnisation du chômage partiel constituent une réelle amélioration pour tous, la direction ne peut masquer ses difficultés et **un socle syndical unitaire est en train de se constituer, tout ce qu'il faut pour gagner !**