



DIALOGUE SOCIAL

Montreuil, le 15 Février 2018

MISE EN PLACE DES CSE

SILENCE DANS LES RANGS !

Les objectifs des ordonnances Macron sont clairs : réduire le rôle des organisations syndicales, affaiblir les Instances de Représentation du Personnel, mettre au pas les salariés du public et du privé sur tout le territoire de notre République. Les premiers dirigeants de la SNCF décident de supprimer le dialogue indispensable en Proximité.

Y avait-il à attendre autre chose du Président du monde des affaires, le représentant des plus fortunés, de la finance folle et débridée, pour qui toute contestation de ses choix est un obstacle à la réalisation de son dogme « libéral ».

« Nos » premiers dirigeants s'engouffrent sans hésitation dans le sillage de cette guerre antisociale. Ils y trouvent leur compte d'un triple point de vue, financier, politique et stratégique.

FINANCIER, car l'amaigrissement des Instances Représentatives du Personnel est perçu par ces dirigeants obsédés par le « cash » comme une aubaine. Dans un contexte où le travail s'intensifie (forfait-jours, suppressions de postes imposées par Bercy...), c'est pour eux l'opportunité de ne plus dégager de la production des cheminots, élus, mandatés mais aussi cadres en responsabilité engagés dans la gestion des différentes instances.

POLITIQUE, car leur amour du dialogue social peine à cacher leur antipathie pour les organisations syndicales exigeantes. **Le dialogue social conduit dans l'entreprise n'est qu'une parodie** qui ne débouche sur rien, sans le recours indispensable à une forme de rapport de forces. Les hauts dirigeants ne jouent ce jeu que pour la communication avec un manque de sincérité évident.

STRATEGIQUE, car **l'éloignement des Instances de Représentation du Personnel** présenté par la direction comme « un dialogue social plus qualitatif que quantitatif » **dissimule à peine le désir, illusoire et dangereux, de tordre le cou à la conflictualité sur le terrain**, dans les services. Les salariés de tous collèges sont aujourd'hui méprisés. Les dirigeants locaux sont également embarqués dans une spirale destructrice, pris dans des situations pleines de contradictions (suppressions des pôles d'appui, de son propre poste) qui se traduisent par des pertes croissantes d'autonomie et de marges de manœuvre.

Le refus de la direction de négocier une représentation du Personnel de proximité emmène les dirigeants de terrain dans le mur !



CASSER LE THERMOMETRE N'A JAMAIS FAIT BAISSER LA FIEVRE.

Ce sont les dirigeants opérationnels qui risquent d'apprécier la vigueur de cette évidence. **Les instances de proximité sont des éléments indispensables à la perception des problèmes, à leur traitement.** Elles sont incontournables pour des dirigeants qui souhaitent piloter la production en mesurant au plus près les difficultés et les moyens de les résoudre. En les privant de ces outils **les hauts dirigeants**, bien loin du « front », **laissent à ces encadrants de proximité le soin de gérer des situations** pour lesquelles ils n'auront plus aucune visibilité et plus aucune prise. Les problèmes, les mécontentements, voire les exaspérations ne manqueront pas de se développer dans la période. Ils ne disparaîtront pas avec les élus et les mandatés.

Une chose est sûre, les milliers de militants de la CGT, élus et mandatés, qui engagent quotidiennement leurs convictions, leur énergie, leurs savoir-faire dans un dialogue social de proximité ne renonceront pas à l'action.

QUI DEFENDRA L'ENCADREMENT DE PROXIMITE ?

Les évolutions envisagées par la direction portent également atteinte à la représentation de l'encadrement qui, si l'on en croit le projet qu'elle a présenté aux organisations syndicales, serait réduite à la portion congrue. Un des fantasmes de nos hauts dirigeants consiste à faire des managers une catégorie à part. La Direction de l'entreprise a en effet pris pour habitude dans ses discours et ses documents de dissocier « encadrement » et « salariés ».

C'est tout ce qui nous sépare : **pour l'UFCM-CGT les encadrants ne sont pas des militants de la direction. Ce sont des salariés à part entière avec des droits, des aspirations** (qualité et sens du travail, autonomie, équilibre vie personnelle/vie professionnelle...) **et une production à organiser.** Comment demander aux cadres de relayer une politique qui se traduit par la réduction continue de leurs moyens indispensables à la bonne réalisation du travail ?

Dans le projet d'accord porté par les 4 organisations syndicales représentatives, nous revendiquons que chaque cheminot puisse être entendu et chaque dirigeant dispose réellement de l'autorité des moyens et des compétences nécessaires à l'exercice de ses responsabilités.

**AVEC L'UFCM-CGT DEFENDONS DES INSTANCES DE REPRESENTATION DE PROXIMITE,
OUTILS DE TRAITEMENT DES PROBLEMES DE PRODUCTION ET FAVORISANT LA PRISE EN
COMPTE DES BESOINS ET DES DROITS DE SALARIES !**

**DEFENDONS UNE REPRESENTATION DES MAITRISES ET CADRES A LA HAUTEUR DE LEUR
PLACE, LEUR ROLE DANS L'ENTREPRISE ET LES PROCESSUS DE PRODUCTION !**

F É D É R A T I O N C G T D E S C H E M I N O T S
U N I O N F E D E R A L E D E S C A D R E S E T M A Î T R I S E

Nom :
Prénom :
Adresse :
.....
Fonction :
Grade :
Position de rémunération :
Etablissement :
Tél :
E-mail :



J'ADHÈRE À LA CGT

FÉDÉRATION CGT CHEMINOTS
263, Rue de Paris - Case 546
93 515 MONTREUIL Cedex
Tél : 01.55.82.84.40
orga@cheminotcgt.fr
www.cheminotcgt.fr

BULLETIN D'ADHESION

**Ne dites plus :
« Que fait la CGT ? »
FAITES-LA !**

Nom du secteur:.....Tél :
Syndicat :Tél :
Nom du contact :
Nom du syndiqué :