



CSE MTS - 10 septembre 2026

DECLARATION

Madame la Présidente,

Mesdames et Messieurs les membres du CSE,

Chers collègues,

Ce CSE de septembre n'est pas tout à fait un CSE comme les autres.

Il ouvre les derniers mois d'une mandature au cours de laquelle notre établissement aura connu des transformations considérables, des réorganisations profondes, des évolutions de métiers, mais également des périodes durant lesquelles les encadrants auront été particulièrement sollicités.

Dans quelques semaines viendra le temps des élections professionnelles.

Et avec lui viendra naturellement le temps des bilans.

La CFE-CGC n'entend pas attendre l'ouverture officielle d'une campagne électorale pour découvrir les préoccupations des encadrants.

Nous les avons portées pendant toute cette mandature.

UNE MANDATURE NE SE RESUME PAS AUX DERNIERES SEMAINES

Pendant plusieurs années, les cadres, agents de maîtrise et techniciens ont accompagné les transformations de notre direction opérationnelle.

Ils ont absorbé les réorganisations.

Ils ont accompagné les évolutions de métiers.

Ils ont assuré la continuité de l'exploitation.

Ils ont pris leurs responsabilités lorsque les organisations étaient fragilisées.

Ils ont accompagné leurs équipes lorsque les changements devenaient difficiles.

Et souvent, ils ont été ceux auxquels on demandait davantage, sans que leur engagement soit toujours reconnu à sa juste valeur.

C'est précisément pour cela que la CFE-CGC a fait le choix, pendant cette mandature, de ne pas être une organisation du commentaire.

Nous avons voulu être une organisation de l'action, de la négociation et de la construction.

Cela nous a conduits à travailler sur les grands dossiers qui ont transformé notre établissement et les conditions d'exercice des encadrants.

Nous avons été présents sur OPÉRA, dès les premières réflexions, pour que la transformation de l'organisation ne se fasse pas sans garanties pour les managers.

Nous avons travaillé sur les expérimentations, demandé des dispositifs de suivi, défendu une mise en œuvre progressive et exigé que l'expérience du terrain puisse réellement peser sur les décisions.

Nous avons poursuivi cette logique sur OPÉRA DO, parce qu'une transformation de la planification et du pilotage des ressources ne peut pas être uniquement une modification d'organigramme : elle doit aussi reconnaître les nouvelles responsabilités exercées.

Nous avons porté cette même exigence sur les sujets liés aux augmentations des primes de fonction et des astreintes, à la polyvalence et aux responsabilités exercées par l'encadrement, avec une conviction simple : lorsqu'une responsabilité supplémentaire est demandée, elle doit être reconnue.

Nous avons également défendu, année après année, une politique de rémunération spécifique à l'encadrement, parce que nous considérons que les responsabilités managériales, opérationnelles et juridiques doivent trouver une traduction concrète dans la reconnaissance professionnelle.

Sur chacun de ces dossiers, nous avons pu signer lorsque nous considérons qu'un accord apportait des avancées.

Nous avons négocié lorsque des améliorations étaient encore possibles.

Nous avons proposé lorsque nous pensions pouvoir faire évoluer les textes.

Et nous avons également su ne pas signer lorsque le compte n'y était pas.

C'est cela, pour nous, la responsabilité syndicale.

ÊTRE RESPONSABLE, CE N'EST PAS DIRE OUI A TOUT

Certains pourraient considérer qu'une organisation responsable est une organisation qui accompagne systématiquement les décisions de l'entreprise.

Ce n'est pas notre conception.

Mais nous ne croyons pas davantage qu'être une organisation syndicale consiste à dire non à tout, par principe.

Entre l'accompagnement systématique et l'opposition systématique existe un espace beaucoup plus exigeant :

Celui de la négociation.

Négocier, c'est entrer dans une discussion avec des revendications.

C'est confronter les propositions de la Direction à la réalité du terrain.

C'est obtenir des modifications.

C'est parfois accepter un compromis lorsque celui-ci améliore réellement la situation des salariés.

Et c'est parfois savoir dire non lorsque ce compromis devient insuffisant.

Pendant cette mandature, c'est cette ligne que la CFE-CGC a essayé de tenir.

Présents pour négocier.

Présents pour obtenir.

Présents pour protéger.

Et présents pour savoir dire non.

NOUS SOMMES UN SYNDICAT D'ENCADRANTS

À quelques semaines d'une nouvelle échéance électorale, nous devons également rappeler ce qui constitue la singularité de la CFE-CGC.

Nous sommes une organisation syndicale catégorielle.

Cela signifie quelque chose de très concret.

Notre priorité est la défense des cadres, des agents de maîtrise .

Non pas contre les autres catégories professionnelles.

Mais parce que les encadrants connaissent des problématiques qui leur sont propres.

Responsabilité managériale.

Charge de travail.

Astreintes.

QVCT

Responsabilité juridique.

Reconnaissance salariale.

Parcours professionnels.

Transformation des métiers.

Équilibre entre les exigences de la Direction et celles des équipes.

Ces questions méritent une représentation syndicale qui puisse les défendre pleinement.

Dans une organisation multicatégorielle, il existe nécessairement des arbitrages entre des populations dont les intérêts ne sont pas toujours identiques.

La CFE-CGC, elle, n'a pas à choisir entre les intérêts des encadrants et ceux d'une autre catégorie professionnelle.

Défendre l'encadrement n'est pas l'une de nos missions.

C'est notre raison d'être.

LE TEMPS DU BILAN ARRIVE

Dans quelques semaines, chacun présentera son programme.

Les déclarations se multiplieront.

Les engagements aussi.

C'est le fonctionnement normal de la démocratie sociale et nous le respectons.

Mais avant les promesses vient une question beaucoup plus simple :

Qu'avons-nous fait lorsque nous avons la possibilité d'agir ?

Pour la CFE-CGC, cette question est essentielle.

Une mandature ne se juge pas seulement sur ce que l'on promet pour demain.

Elle se juge aussi sur les positions prises hier.

Sur les négociations auxquelles on a participé.

Sur les propositions que l'on a déposées.

Sur les accords que l'on a améliorés.

Sur les avancées que l'on a obtenues.

Mais également sur les moments où l'on a considéré qu'il fallait refuser.

Nous aurons l'occasion, dans les prochaines semaines, de revenir précisément sur ce bilan.

Pas pour réécrire l'histoire.

Mais pour la rappeler.

Dossier après dossier.

Négociation après négociation.

Engagement après engagement.

Résultat après résultat.

Parce qu'au moment où chacun demandera à nouveau la confiance des salariés, il nous paraît légitime que les encadrants puissent juger non seulement les paroles, mais aussi les actes.

ET MAINTENANT ?

La prochaine mandature sera probablement encore plus exigeante que celle qui s'achève, Madame la présidente vous aurez à protéger vos encadrants

L'ouverture à la concurrence, les transformations des organisations, les évolutions technologiques, les nouveaux matériels, les changements de modèles managériaux et les contraintes économiques continueront de modifier profondément notre groupe.

Dans chacune de ces transformations, les encadrants seront une nouvelle fois en première ligne.

La question qui se posera alors sera simple :

Qui sera là pour défendre leurs intérêts lorsqu'il faudra réellement négocier ?

Pour la CFE-CGC, la réponse ne changera pas au gré du calendrier électoral.

Nous étions là hier.

Nous sommes là aujourd'hui.

Et nous entendons être là demain.

Avec la même ligne :

Agir plutôt que commenter,

Négocier plutôt que promettre,

Obtenir plutôt qu'afficher,

Protéger lorsque cela est nécessaire,

Et savoir dire non lorsque l'intérêt des encadrants l'exige.

À l'approche de cette nouvelle échéance démocratique, nous ne demanderons donc pas aux encadrants de nous croire sur parole.

Nous leur proposerons quelque chose de beaucoup plus simple :

Regarder ce que nous avons fait.

Car finalement, au terme d'une mandature, les actes restent souvent la meilleure des professions de foi.

La CFE-CGC Groupe RATP

La voix des cadres, agents de maîtrise et techniciens