



Avis sur le projet d'évolution du centre de maintenance de Barbès (GDI/ESO)

Dans la digne continuité du dossier BT et du passage au GDI, l'Unité ESO propose là le plus gros dossier depuis sa création avec une optimisation des gammes de maintenance, la refonte des roulements de toutes les populations du centre de Barbès qui se traduit par une baisse des effectifs et la dénonciation d'une convention avec M2E.

Concernant les effectifs, la Direction affiche – 3 ETP. Pourtant à y regarder de plus près, la direction d'ESO affiche un – 5 ETP sur l'équipe EBT et un + 2 ETP sur l'équipe CSA. Cette dernière voit d'ailleurs son parc d'extincteurs augmenter à cause de la mise en conformité par rapport à la réglementation. Pour autant, cette activité impacte les deux équipes, le CSA gérant le parc et EBT s'occupant du transport.

Pour arriver à ses fins, la direction de l'Unité ESO n'a pas eu d'autre choix que de faire voler en éclat les roulements de l'ensemble du personnel.

Le centre de Barbès maintient les trois services existants (2/8,3/8 et PN). Cette réorganisation a pour effet direct :

- ✓ Une homogénéisation des services d'après-midi 2/8 et 3/8 avec un renforcement des binômes ;
- ✓ La suppression des demi week-ends par des week-ends complets ;
- ✓ La suppression du roulement mixte du magasin ;
- ✓ Une mise en place d'une couverture étendue sur l'ensemble des services.

Mais aussi de proposer de nouveaux roulements mixtes accompagnés de repos compatibles avec le logiciel de pointage existant et de supprimer les horaires variables sur l'ensemble du centre y compris le secrétariat qui est, pourtant, en horaire mixte. Pourtant, ce dernier n'a rien à voir avec le dossier mais la Direction choisit cette suppression d'horaires variables par souci d'équité ! Drôle de façon de traiter l'équité, n'est-ce pas ?

Les techniciens supérieurs sont intégrés aux astreintes week-end de maîtrises. Devons-nous le rappeler mais les techniciens supérieurs ne sont pas des managers.

Comme l'a fait remarquer un élu lors de la présentation du dossier pour information à la séance du CSE de février, un roulement s'écrit certes, mais il faut le vivre pour savoir ce qui est le mieux pour chacun.

L'unité fait aussi le choix d'espacer ses pas de maintenance notamment pour les armoires récupérées à M2E suite au dossier BT.

Le plus surprenant, c'est que droite dans ses bottes, la Direction convient que ses armoires n'étaient pas entretenues sous M2E et que le fait de passer des visites semestrielles à annuelles ou annuelles à bisannuelles ne changera pas grand-chose

Il y aura au moins un point commun avec les élus CGT qui n'ont eu de cesse de dénoncer la problématique du manque d'entretien du parc que M2E a « légué » à GDI.....

De manière autonome, les équipes CSA reprendront les colonnes sèches de la ligne 14, mettant fin à la convention GI/OT avec M2E/BGC et MTS L14. Cela représente quand même 2 ETP transférés chez nos collègues de M2E....que deviendront-ils ?

Les élus notent la suppression des 3 effectifs, la diminution des MACE à hauteur de 48 250 € et une réduction des coûts estimée de 221 K€.

Les élus s'étonnent néanmoins du manque de détail chiffré alors que la mise en place du dossier s'effectuera par étapes. Pas de coût total du volet social, pas de coût estimé sur les compensations de la perte des nuits exceptionnelles, les coûts sur l'augmentation de la technicité envisagée, les coûts dus à l'action syndicale, etc.... Pour un dossier présenté en commission économique du CSE, c'est un peu léger. Il est important de vous rappeler que ce dossier a été construit dans un climat social tendu.

En effet, au-delà de ces mois de discussions, un préavis de grève illimité a été déposé par la CGT, ce qui a compliqué le dialogue social pendant près de deux mois.

Il est primordial que la Direction prenne en compte que dès qu'une réorganisation impacte les roulements de façon négative pour l'équilibre vie privée/vie professionnelle, les agents savent se mobiliser et cela dans la durée.

Côté volet social, ce dossier va voir naître une Prime d'efficacité collective (PEC) en 2020 sur l'exercice 2019. Pour un montant de 450 € avec une valeur plancher de 70 € soumise malgré tout aux règles de présentéisme.

Une prime de mise en place de 600 € sera versée après la mise en place à l'ensemble du personnel concerné par ce dossier, à l'exception des cadres.

Pour CSA, le maintien du salaire net est acté. En effet, les agents ne pourront pas être pénalisés sur leurs salaires si le régime de repos et/ou les primes affectent leurs rémunérations.

Enfin, une compensation forfaitaire liée à la diminution des nuits exceptionnelles sera appliquée avec un différentiel multiplié par 1,5.

Les OQ Dev de l'attachement de Barbès verront leurs postes évoluer vers des postes de techniciens sous réserve de remplir les conditions administratives et de la réussite au TAP.

Une remarque à ce sujet, les commissaires classeurs seront vigilants sur l'accès aux postes de Dev. En effet, les nominations des Dev ne devront pas arriver après la mise en place du dossier.

En local avec l'unité, un regard attentif sera porté sur les agents ayant des difficultés avec l'articulation vie privée et vie professionnelle.

De plus, comme la Direction s'y était engagée, les congés d'été ne seront pas affectés avec la mise en place des nouveaux roulements issus du dossier.

Les élus demandent un Rex à un an après la mise en place des roulements pour mesurer l'impact sur le quotidien des agents avec une présentation à la CSSCT.

Au vu des éléments et malgré une oreille attentive de la Direction de l'Unité sur l'aspect personnel des agents, le CSE GDI émet un avis négatif.

PROCEDURE DE VOTE :

POUR : 16 (14 CGT, 2 SAT)

CONTRE : 1 (CFE-CGC)

ABSTENTION : 2 (UNSA)

1 ne prend pas part au vote (1 CGT)