



GROUPE RATP
Syndicat des Cadres,
des Agents de Maîtrise
et des techniciens supérieurs

OBJECTIF

SEPTEMBRE 2004

« L'ignorance fait plus de dégât que l'information » J.F.KENNEDY

UNE RENTREE SOUS LE SIGNE DE L'AUSTERITE

CONSIDERATION DE L'ENCADREMENT : SERVICE MINIMUM

Au moment où Gilles De Robien, Ministre des Transports, entreprend un énième tour de table avec l'ensemble des acteurs du transport pour évoquer les suites du rapport Mandelkern relatif à la continuité du service public dans les transports terrestres de voyageurs, la Direction de la RATP a déjà mis en place le service minimum.

Bien évidemment, le domaine concerné n'est pas celui de la continuité de l'offre de transport - il ne faut pas fâcher certaines catégories de personnel - mais celui de la considération de l'encadrement - catégorie moins « grévicultrice » et plus « malléable ».

En effet, force est de constater que le premier semestre 2004 n'a pas été favorable au personnel d'encadrement :

- Refus de majorer la valeur du point de base dans des proportions permettant de rétablir la perte du pouvoir d'achat subie par le seul personnel d'encadrement en 2003 ;
- Octroi de nombreux avantages aux conducteurs, aux agents stations et aux agents des gares dans le cadre des protocoles Modernisation du transport, Style Métro et Réflexe RER, **RIEN** pour l'encadrement ;

- Passage en Conseil de discipline avec demande de révocation pour des cadres sans respect des formes et pour des motifs qui ne seraient sanctionnés au pire que d'un avertissement pour les opérateurs ;

- Absence de soutien et frilosité de certaine direction pour soutenir un encadrement de proximité soumis « au terrorisme » d'agents se cachant derrière une représentation syndicale qui n'a de syndical que le nom.

Cette tendance n'est pas nouvelle mais l'accélération constatée cette année nous conduit à une situation intolérable.

La C.F.E.- CGC RATP est une organisation responsable qui souhaite des relations sociales cordiales et sincères permettant d'avancer vers la modernisation de l'entreprise dans le cadre d'un développement maîtrisé.

Pour ce faire, elle a toujours privilégié le dialogue.

Mais si pour être entendu il est nécessaire d'utiliser d'autres méthodes, alors une nouvelle politique pourrait être mise en œuvre, après accord de notre comité directeur. Cette politique impliquera un recours plus systématique à l'alarme sociale et si nécessaire au préavis de grève.

La Direction ne doit pas oublier que l'encadrement est indispensable pour la modernisation de l'entreprise et qu'à trop tirer sur l'élastique à la fin il se casse....

SALAIRES : CIRCULEZY'A RIEN A VOIR



En outre, le 28 septembre 2004, nous vous rappelons que nous attendons que justice soit rendue à l'encadrement sur la non attribution de la majoration de la prime de résultats liée au versement de l'intéressement.

Cette décision espérée incitera peut-être l'entreprise à mieux considérer son encadrement.

Après des années de modération salariale liée à la mise en place des 35 heures, les agents de l'entreprise pouvaient espérer, cette année, bénéficier d'une augmentation de la valeur du point de base.

Cet espoir était particulièrement fort pour les agents d'encadrement, seuls agents à ne pas avoir eu le maintien moyen de leur pouvoir d'achat en 2003.

Il faut rappeler qu'en 2003, aucune

augmentation n'a eu lieu alors que l'inflation était supérieure à 2 %. Le pouvoir d'achat moyen de l'ensemble des agents n'a été maintenu que grâce aux mesures catégorielles et au 13ème mois.

Pour 2004, le même scénario recommence. En absence de contrat salarial la direction a pris « une mesure significative »(sic) de 0,5 % au 1er janvier 2004 et depuis **RIEN** malgré nos demandes répétées.

Bien évidemment les euros coulent à flots pour faire passer les protocoles Modernisation du transport à MTS (amélioration déroulement de carrière et primes majorées pour les conducteurs), Style Métro (raccourcissement des fourchettes d'ancienneté de passage de niveau), Réflexe RER, etc.

Cette situation est devenue totalement inacceptable particulièrement dans le contexte économique actuel.

En effet, les résultats que connaît l'entreprise en matière de trafic et de recettes dépassent largement les prévisions les plus optimistes et les articles de la presse nationale et régionale ne manquent pas de rapporter les propos glorifiants de notre direction à ce sujet.

Bien qu'il ne s'agisse pas de la même productivité, la CFE - CGC demande que les principaux acteurs de ces résultats en soient aussi les principaux bénéficiaires.

Sur un autre plan, la situation de la SNCF
n o u s

Syndicat C.F.E.-CGC Groupe RATP

21, square Saint Charles

Téléphone : 01 40 02 38 99
Télécopie : 01 40 02 39 03
Messagerie : contact@cfe-cgc-ratp.com

L'ESPRIT DU STATUT DU PERSONNEL BAFOUE

Lorsque nos aînés ont participé à la rédaction du statut du personnel de la RATP dans les années 1948-1950 pouvaient-ils imaginer qu'un agent puisse être révoqué disciplinairement en l'absence de fautes graves ?

Assurément, la réponse est non.

Pourtant en 2004, un cadre est traduit devant le conseil de discipline avec révocation demandée aux motifs qu'il n'a pas rempli son agenda Outlook et qu'il aurait tenté de faire graver des données professionnelles sur CD.

Bien évidemment, ces motifs surréalistes cachent une autre réalité.

UNE HISTOIRE SIMPLE

Performant et non conforme, ce cadre après 3 ans d'entreprise sans problème (il a été nommé au niveau supérieur soit l'EC11 après 2 ans et quelques mois) est subitement devenu l'homme à abattre.

Quelles raisons ont amené à ce changement radical sa hiérarchie ? Elle seule est à même de répondre.

Pour notre part, nous avancerons l'hypothèse de la non conformité liée à l'ambition émise par ce cadre.

A partir de l'instant où ce cadre a indiqué son désir de prendre un poste plus important dans la structure,

les relations professionnelles ont changé amenant même un avertissement pour (déjà) non utilisation de l'agenda outlook.

Puis, cet agent a été convié à choisir entre un départ négocié ou une révocation après conseil de discipline.

Cette alternative bien orientée par la pression constante de la hiérarchie vantant tous les avantages du départ négocié (indemnités importantes, rachat des cotisations, procédure d'out placement, etc.) n'a pas donné le choix

escompté.

En effet, estimant n'avoir commis aucune faute le jeune cadre a choisi de rester dans l'entreprise.

Toujours désireuse de se débarrasser de cette « brebis galeuse », la direction a, sous les prétextes évoqués ci-dessus, décidé de le traduire en conseil de discipline malgré la médiation de notre syndicat pour trouver une issue « gagnant - gagnant ».

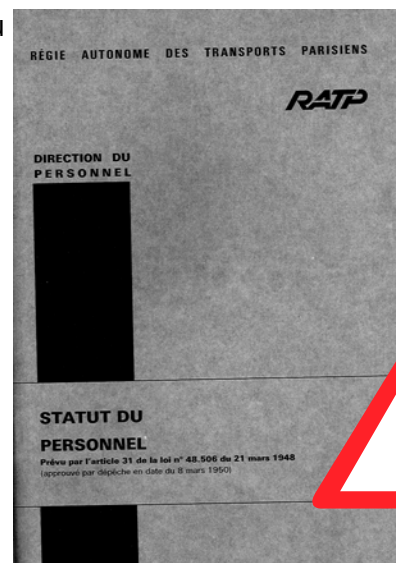
Le conseil n'a pas encore émis son avis, mais quel qu'il soit le Directeur a tout loisir de prendre une décision différente et notamment celle de le révoquer.

Bien sur, il sera possible d'intenter une action au tribunal des prud'hommes, action qui sera sûrement couronnée d'un succès mitigé : le tribunal jugera le licenciement abusif mais ne prononcera pas la réintégration.

MORALE DE L'HISTOIRE

Aucun agent n'est aujourd'hui à l'abri de tels agissements et cette situation est inadmissible.

Notre Statut
d u



personnel n'est donc pas aussi protecteur que

CONTINUITE DU SERVICE

Après plus d'un an consacré à des réunions, à un tour des capitales européennes, à la mise en place d'une commission sur la continuité du service public dans les transports terrestres de voyageurs, à la parution du rapport de cette commission dite Mandelkern, le Ministre des transports fait un «ultime» tour d'horizon des acteurs du transport avant de décider des mesures à prendre pour assurer la continuité du service public dans les transports de voyageurs.

Dans le même temps, certains députés émettent des projets de loi sur le sujet les plus divers et dont certains portent atteinte au droit de grève.

Dans cet environnement, la C.F.E.- CGC RATP tient à rappeler la position qu'elle a défendue auprès de la commission Mandelkern et celle que défendra prochainement la Fédération des transports C.F.E.- CGC devant Gilles De Robien, Ministre des transports.

1 - Nous sommes opposés à la promulgation d'une loi sur la continuité du service public. Les dispositions qui pourraient être mises en œuvre pour mieux concilier droit de grève et continuité du service public doivent résulter de négociations au sein des entreprises ;

2 - Nous souhaitons l'amélioration de la prévention des conflits notamment par un

renforcement du dialogue social au niveau le mieux approprié (le plus près du terrain) et par des actions de formation adaptée aux problématiques potentielles envers tous les acteurs de ce dialogue ;

3 - Le conflit n'ayant pu être évité, nous préconisons l'optimisation des plans de transport. Cela passe par :

- Une **utilisation rationnelle de l'ensemble des possibilités offertes légalement en terme de recours au personnel non gréviste** (par exemple appel aux volontaires prévus repos) ;
- La mise en place d'une **prévision réglementaire d'absence individuelle** (c'est une absence comme une autre, qui ne peut être refusée et n'a pas un caractère définitif).

Ces positions démontrent notre volonté de défendre au mieux les intérêts des agents de l'entreprise tout en garantissant à nos voyageurs un minimum de dérangements ainsi qu'une information fiable et en temps réel sur l'état du service perturbé.

BULLETIN D'ADHESION C.F.E.- CGC DU PERSONNEL DU GROUPE RATP

Nom

Prénom

Matricule:

Agent de maîtrise ou Technicien Supérieur (82 €)

Cadre (124 €)

Cadre Supérieur (156 €)

Cadre Dirigeant (188 €)