



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

OBJECTIF ENCADREMENT

www.cfe-cgc-ratp.com

octobre 2005

LA MONÉTISATION DU COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET) ET LA CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITÉS (CPA)

Si la monétisation partielle du compte épargne temps n'est pas encore à l'ordre du jour des prochaines négociations, nous le devons à la frilosité de la direction et à l'opposition des syndicats doctrinaires des 35 heures.

Notre combat pour obtenir cette possibilité d'utiliser son CET ne cessera que lorsque des dispositions seront prises en ce sens.

Les jeunes encadrants devront donc encore patienter un peu avant de pouvoir bénéficier au mieux de leurs intérêts de leurs jours déposés sur leur CET.

Pour les anciens, cette monétisation est possible sous la forme de financement de la part non payée de la CPA.

RAPPELS SUR LA CPA

Bénéficiaires : Les agents du cadre permanent ou contractuels, volontaires, âgés d'au moins 50 ans et totalisant 25 ans de services.

Durée du contrat : à compter du 01/01/2006, la durée maximale est de 3 ans.

Demande de CPA : préalablement à l'établissement du contrat, il faut s'adresser à son Responsable Ressources Humaines et établir une demande de renseignements pour la retraite afin de déterminer les droits à CPA ainsi que les conditions de mise en CPA (avec ou sans cotisation volontaire).

Mise en œuvre de la CPA : les modalités de répartition du mi temps sont définies en accord avec la hiérarchie en fonction des contraintes liées à l'organisation du travail et de la demande de l'agent. **La CPA doit commencer le premier d'un mois et par une période travaillée.**

Un préavis de 3 mois maximum doit être respecté entre la signature du contrat et le début concret de CPA.

Organisation de la CPA : il peut être recouru à une répartition quotidienne, hebdomadaire, annuelle et pluri annuelle (Ex : possibilité 18 mois travaillés suivis de 18 mois en absences conventionnelles) pour assurer une activité sur l'ensemble de la période égale à 50 % de la durée de service normale.

Rémunération de l'agent en CPA : Si l'agent a moins de 55 ans lors du départ en CPA, il sera rémunéré à

70 %, s'il a 55ans ou plus il sera rémunéré à 75 %. Dans les deux cas, un financement complémentaire est possible par l'utilisation des jours mis sur un CET (voir ci-dessous).

La rémunération comprend le salaire statutaire, la prime de gestion/13ème mois ainsi que certaines primes (prime de responsabilité, prime de fonction, par exemple).

La CPA n'est pas interruptive de l'avancement.

Droits à pension en CPA : la période de CPA est prise en compte dans le calcul des annuités sur la base de 70 ou 75 % (sans cotisation volontaire) ou de 100 % (avec cotisation volontaire).

En cas de financement par le CET, le décompte des annuités est effectué sur la base de la durée totale affectée du pourcentage de financement.

FINANCEMENT DE LA CPA PAR LE CET

La CFE-CGC RATP vous donne ci-dessous le mode de calcul pour financer votre CPA.

Pour calculer le nombre de jours nécessaires pour assurer un financement complémentaire, il suffit de savoir que :

1 % de rémunération correspond à 2,06 jours par an.

Exemple :

Un agent de 56 ans qui prend une CPA de 3 ans et qui souhaite une rémunération de 100 % a besoin de 25 % de rémunération supplémentaire sur 3 ans, soit $25 \times 2,06 \times 3 = 154,5$ jours. Compte tenu qu'il est possible de mettre 22 jours par an sur le CET au cours des 3 années de CPA. Le CET de l'agent doit être crédité au départ de 88,5 (154,5 - 66) jours.

Autre exemple

Un agent de 53 ans qui souhaite prendre une CPA de 2 ans avec une rémunération à 90 % a besoin de 20 % de rémunération supplémentaire par an soit $20 \times 2,06 \times 2 = 82,4$ jours. Compte tenu qu'il est possible de mettre 22 jours par an sur le CET au cours des 2 années de CPA. Le CET de l'agent doit être crédité au départ de 38,4 (82,4 - 44) jours.

MOBILITE : DE L'IMMOBILISME AU MOUVEMENT BROWNIEN

Au cours des années 1960 - 1980, la mobilité du personnel d'encadrement était quasi nulle et il n'était pas rare de voir certains agents faire l'intégralité de leur carrière sur un même poste.

Une dizaine d'années était une durée « normale » de tenue de poste pour un chef de dépôt (ancien directeur de centre BUS), pour un chef de ligne (Directeur de ligne de métro) ou pour un responsable d'atelier.

Dans le secteur tertiaire, les opérateurs passaient maîtrises et les maîtrises cadres en restant sur le même poste.

LA RATP de l'époque était fortement compartimentée et la séparation des compartiments (ou réseaux) bien étanche au point de constituer parfois de véritables bastions.

Pour un agent d'encadrement, il était incongru de vouloir passer du routier au ferré et lorsque cela arrivait, ce qui était rarissime, l'étiquette « routier » ou « ferré » collait au transfuge pendant de nombreuses années.

HISTORIQUE DES OUTILS DE MOBILITE

Un premier tournant est pris en 1989 avec la mise en place de l'appréciation des cadres (IG 443 du 3 avril 1989).

Cette Instruction générale précise que l'une des finalités de l'appréciation est « *d'apporter des éléments concourant à la gestion des carrières (mobilité, formation, ...)* ». Il est indiqué que « *l'appréciation des performances doit se traduire notamment par des propositions de mobilité* ». L'évaluation du potentiel est également définie en expliquant qu'elle « *est à l'origine pour l'agent de décisions de mobilités comportant des changements de fonction ou de responsabilités importants et qu'elle permet pour l'entreprise de préparer les responsables de demain en testant et en développant leurs capacités notamment par la mobilité* ».

L'arrivée de Christian BLANC à la tête de la RATP en 1989 est ensuite vécue comme une « rupture », 40 ans d'histoire sont balayés d'un trait de plume et l'organisation de l'entreprise totalement modifiée : on passe de l'organisa-

tion en réseaux (routier, ferré) à celle en pôles d'activités (exploitation, maintenance).

Les premières mises en place de responsable de centre BUS ou de lignes de métro démontrent d'ailleurs cette volonté de rupture.

Puis, le « progrès partagé » mis en œuvre, en mai 1991, pour accompagner la décentralisation de l'entreprise accentue la volonté de faire bouger les agents puisqu'il prévoit dans sa stratégie sociale la facilitation de la mobilité notamment par le développement d'itinéraires de formation.

L'entretien d'appréciation et de progrès (EAP) créé en 1992 vient compléter un dispositif qui a toujours beaucoup de mal à fonctionner. Cet EAP est annoncé comme étant au cœur du développement des compétences articulée sur « *... les perspectives ouvertes par la promotion sociale et la mobilité professionnelle* ».

La Charte de la Mobilité voit le jour en décembre 1998, par ce texte la direction compte réussir à mettre enfin en place une politique de mobilité. Cette charte est censée marquer une volonté : « *réaliser des mobilités qui correspondent aux besoins de l'entreprise et qui répondent aux aspirations de chacun ; anticiper les mobilités afin de construire de véritables parcours professionnels* ».

Dans les faits, cette charte s'accompagne de la suppression des fiches de poste et de la mise en place de revues cadres et maîtrises dans les départements.

Même si elles étaient très décriées, les fiches de poste avaient, au moins, le mérite d'exister et donnaient une certaine idée de la mobilité. Aussi leur disparition a souvent été très mal perçue par les agents d'encadrement qui se trouvaient subitement privés de toute visibilité sur leurs possibilités de mobilité.

La bourse de l'emploi tentera au début des années 2000 de combler ce vide. Cependant cinq ans après ce dispositif est encore loin de donner satisfaction. Cette bourse sera prochainement complétée par le portail des métiers qui devrait améliorer la lisibilité de la mobilité et éclairer les agents sur les possibilités de parcours professionnels.

En outre, pour lever certains freins à la mobilité, le deuxième avenant à la plateforme de l'encadrement prévoit une demi possibilité de nomination hors quota par mobilité réalisée en inter départements.



DE L'ENCADREMENT VOLATILE

Hormis la maîtrise MES et MTS pour qui la règle de mobilité reste encore « les mutations » (mais pour combien de temps ?), les autres agents d'encadrement sont assujettis à la charte de mobilité mais la vivent individuellement de manière très différente.

Entre ceux qui trouvent des postes par « relations », ceux qui sont contraints à bouger et ceux qui bougent tous les 2 - 3 ans, toutes les situations sont envisageables.

Toutefois, il nous semble que le plus préjudiciable pour les agents et l'entreprise ce sont ces agents d'encadrement qui changent très souvent et qui n'ont jamais le temps de voir les effets des décisions qu'ils ont prises, laissant à leur successeur la gestion des problèmes non résolus ou créés.

Cette volatilité a notamment pour conséquence la perte des savoirs et des savoirs faire.

Par ailleurs, il n'est pas rare de constater que désormais la permanence du dialogue social (et souvent de la connaissance de l'environnement et de ses problèmes) appartient au(x) délégué(s) syndical(ux) local(ux).

En 30 ans, la RATP a, dans ce domaine, comme dans beaucoup d'autres, fait un grand mouvement de balancier passant d'un extrême à l'autre.

Et, si l'absence de mobilité pouvait être préjudiciable pour assurer la modernisation et le déve-

loppement de l'entreprise en raison du manque de regard suffisamment large pour conduire son action en dépassant les clivages traditionnels, elle permettrait toutefois d'assurer un excellent niveau d'expertise dans chaque poste.

A cet égard, la direction n'hésite pas à conserver dans certains postes stratégiques importants des experts. Ce qui est notamment le cas dans le domaine des salaires ou dans celui des relations sociales.

Avis de la CFE-CGC RATP

La mobilité doit se concevoir sous l'angle du parcours professionnel construit. Cela signifie que chaque poste tenu doit permettre d'acquérir des nouvelles compétences ou d'approfondir celles déjà acquises.

Cette acquisition de compétences nécessite, sauf cas ou situations exceptionnels, de rester au minimum 4 ou 5 ans sur le poste.

La première année représente l'apprentissage, les deux ou trois suivantes la mise en pratique avec perfectionnement, la quatrième permettant de tutorer son successeur.

Pour les postes nécessitant une expertise importante, la durée d'occupation pourrait être comprise entre 5 et 10 ans.

En parallèle la segmentation doit être complètement réexaminée.

Un croisement entre le niveau de responsabilité du poste et l'expérience de l'agent qui l'occupe nous semble devoir être effectué pour segmenter ledit poste.

Enfin, la formation professionnelle doit jouer son rôle plein et entier pour faciliter les ajustements nécessaires à la réussite du parcours professionnel.



ACTUALITES

CAISSE DE RETRAITES

Les 3 projets de décret relatifs à la modification des structures de financement des retraites des agents de la RATP et à la création d'une caisse de retraites spécifique sont sortis et, dans leur rédaction actuelle, la CFE-CGC RATP les trouve dangereux pour l'avenir de notre règlement des retraites.

Du fait, d'une part que le paritarisme annoncé lors des précédentes réunions n'est plus de mise puisque 13 administrateurs représenteront l'État et l'entreprise pour 12 les agents et d'autre part que toute modification de ce règlement est du ressort exclusif des ministères après avis du conseil d'administration de la caisse de retraites.

Notre action auprès de la direction, de la CNAV (Caisse nationale d'assurance vieillesse) et des ministères pour modifier ces décrets devrait porter ses fruits, nous n'en doutons pas.

FILIERE TECHNIQUE

Confrontée à deux logiques diamétralement opposées lors de la création des techniciens supérieurs, la direction n'a pas voulu trancher.

En conséquence, cette filière technique née bancaire continue à ne satisfaire ni les syndicats d'opérateurs ni ceux de l'encadrement.

En effet, pour les premiers, les techniciens supérieurs constituent un déroulement de carrière des techniciens alors que pour les seconds, dont nous sommes, il s'agit d'un commencement de carrière pouvant déboucher sur les cadres.

L'absence de dimension managériale pour les postes de techniciens supérieurs invoquée par la direction pour les différencier des agents de maîtrise ne résiste pas à la réalité des faits : des agents de maîtrise n'ont aucune responsabilité managériale notamment dans les postes d'études alors que des techniciens supérieurs sont amenés à diriger des équipes.

La CFE-CGC RATP souhaite que la clarté et la transparence permettent de mieux distinguer ces deux catégories et propose que tous les postes comportant du management soient positionnés maîtrise et ceux comportant uniquement des compétences techniques techniciens supérieurs. (même rémunération, même déroulement de carrière et même segmentation).

SALAIRES

Le constat d'accord que nous avons signé avec la CFTC et les Indépendants permettait aux agents de bénéficier au minimum de 1,5 % d'augmentation de la valeur du point de base (1 % en juin et 0,5 % en octobre) compte tenu qu'une mesure complémentaire d'augmentation de la valeur du point 2005 serait définie au cours de l'automne.

Cette réunion est fixée au 20 octobre, nous ne manquerons pas, à cette occasion, de faire respecter notre signature aussi nous mettrons tout en œuvre afin d'obtenir une majoration complémentaire d'un minimum de 0,3 %, ce qui porterait à 1,8 % l'augmentation de la valeur du point 2005.

Affaire à suivre

MAITRISE DE LA DETTE DE TEMPS

Contrairement à toutes les tentatives antérieures, cette fois la direction a bien l'intention de mettre en pratique les dispositions visant à maîtriser la dette de temps.

En effet, les systèmes d'information permettront à compter du 31 décembre 2005 l'apurement automatique des jours excédant le report autorisé tant en matière de CA que de TS/TC.

Nous vous invitons à vous rapprocher de vos RH afin de prendre d'ores et déjà, pour éviter de vous trouver dans cette situation, les dispositions nécessaires : prise des congés, alimentation du Compte Épargne Temps (CET), etc.

SITE INTERNET

Depuis le début de l'année, nous mettons en ligne sur notre site les informations obtenues après audiences ou négociations.

Pour suivre au plus près l'actualité sociale du personnel d'encadrement de notre entreprise, n'hésitez pas à aller consulter notre site :

www.cfe-cgc-ratp.com

Les adhérents bénéficient en plus d'un accès aux textes réglementaires et aux accords de l'entreprise ainsi qu'à certaines informations en avant première. Alors rejoignez -nous.