



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

OBJECTIF ENCADREMENT

www.cfe-cgc-ratp.com

Juillet 2006

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

« LA PERENNITE DE L'ENTREPRISE PASSE PAR LA PERFORMANCE » ou LE MESSAGE D'ADIEU D'A.M.I

La RATP : une entreprise publique nationale tous modes, tous métiers, tous territoires, c'est l'ambition pour l'entreprise que nous a présentée, le 21 juin 2006, Anne Marie IDRAC lors de la réunion pluri syndicale de suivi du plan d'entreprise .

La CFE CGC RATP adhère à cette ambition dans la mesure où la définition des termes employés correspond bien au sens que nous leur donnons, à savoir :

Entreprise publique : la RATP a pour actionnaire unique l'État. Elle n'appartient donc ni à la Région, ni à la ville de Paris, ni au STIF.

Entreprise nationale : la RATP par son impact économique a des résonances sur l'ensemble du pays. Ce n'est ni une entreprise à vocation régionale, ni une régie opérant pour le STIF.

Entreprise tous modes : la RATP exploite tous les modes de transport : BUS, Métro, RER et Tramway. Cette exploitation concerne le passé, le présent et surtout l'avenir notamment pour le réseau BUS.

Entreprise tous métiers : la RATP n'est pas qu'une entreprise d'exploitation, elle assure, en amont, l'ingénierie, la gestion des projets ainsi que les maîtrises d'œuvre et d'ouvrage et, en aval, la maintenance des matériels, la gestion des infrastructures et la gestion des ressources humaines et financières.

Entreprise tous territoires : la RATP continue à ne pas limiter son activité à la seule région Île de France.

Le développement sur d'autres territoires est vital pour notre entreprise dans la mesure où :

- ◆ la concurrence est à notre porte, qu'on le veuille ou non (règlement européen approuvé le 9 juin en conseil des ministres européens des transports) ;
- ◆ ne dépendre que d'un seul client - le STIF - représente une perte d'autonomie certaine.

Pour réaliser cette ambition, la direction estime que la seule voie possible, compte tenu de l'environnement, est celle de la **PERFORMANCE**, performance qu'elle chiffre à 350 millions d'Euros sur dix ans soit un triplement du rythme de la productivité actuelle.

D'ores et déjà, les départements et les unités sont en cours d'élaboration de plans de performance et les premiers échos qui arrivent à nos oreilles sont désagréables à entendre pour les représentants de l'encadrement que nous sommes.

Aussi, la CFE CGC RATP tient fermement à rappeler qu'elle n'est pas, a priori, opposée à la performance et à la productivité, mais que toutes les actions décidées par la direction en ce sens :

- ◆ doivent au préalable avoir fait l'objet d'information et de consultation du personnel concerné ;
- ◆ doivent être appliquées dans le respect de la personne humaine ;
- ◆ devront être examinées dans le cadre d'un bilan avec les organisations syndicales.

Sans le concours de l'encadrement, l'ambition de la RATP n'a aucune chance de se réaliser.

DEPART D'ANNE MARIE IDRAC

Après avoir démontré son enthousiasme sur l'avenir de la RATP et sur l'excellence de notre qualité de service notamment par comparaison avec la SNCF, notre PDG s'en va rejoindre cette entreprise. On peut raisonnablement s'offusquer d'un tel choix au moment où la concurrence se développe dans le domaine des transports.

En effet, on peut imaginer que la PDG de la SNCF n'éprouvera aucune difficulté pour contrer la stratégie de la RATP qu'elle aura elle-même définie. Dans d'autres secteurs, on pourrait parler de concurrence déloyale. Mais, dans les entreprises publiques, il n'est question que de continuité de l'État.

Bonne chance, donc, à Pierre MONGIN pour continuer à conduire notre belle entreprise sur les rails de la pérennité même si son expérience en transport est limitée.

LES CONSEQUENCES DU REGLEMENT EUROPEEN SUR LES OBLIGATIONS DE SERVICE PUBLIC (OSP) : TIF ou TUF ?

Le règlement relatif aux services publics de transports de voyageurs par chemin de fer, par route a été approuvé le 9 juin par le conseil européen des ministres des transports.

Les grandes lignes de ce règlement et les conséquences qu'il entraîne pour la RATP sont développées ci-dessous.

Avant de l'étudier, il est bon de s'apercevoir que la position syndicale qui consiste à vouloir conserver à la RATP son statut d'entreprise publique nationale et dans le même temps interdire la concurrence sur le territoire concédée ad vitam aeternam à notre entreprise par la loi de 1949 est aujourd'hui obsolète et ne peut mener qu'à la disparition programmée de notre entreprise.

Nous verrons que :

- ◆ Soit nous restons sans concurrence sur notre territoire et nous deviendrons, dans un premier temps, un opérateur interne du STIF : la Régie des Transports d'Île de France (TIF) puis dans un second temps sûrement, une filiale francilienne d'un groupe tel Véolia Transport .
- ◆ Soit nous souhaitons conserver notre statut d'entreprise nationale et dans ce cas, l'ouverture à la concurrence sur notre territoire est inéluctable. N'étant plus une régie et exerçant sur tous les territoires français, européens voire mondiaux, la dénomination RATP pourrait se voir ajouter la notion de TUF (Transports Urbains Français).

Dans la lignée de la Fédération nationale CFE-CGC Transports, la CFE-CGC RATP n'est pas opposée à la concurrence sous réserve que celle-ci soit sérieusement régulée et surtout impérativement loyale.

LA GENESE DU REGLEMENT OSP

« Le système de transports intérieurs doit satisfaire les besoins des usagers dans les conditions économiques, sociales et environnementales les plus avantageuses pour la collectivité. Il concourt à l'unité et à la solidarité nationales, à la défense du pays, au développement économique et social, à l'aménagement équilibré et au déve-

loppement durable du territoire ainsi qu'à l'expansion des échanges internationaux, notamment européens. »

« La politique globale des transports de personnes ...établit les bases d'une concurrence loyale entre les modes de transport et entre les entreprises, notamment en harmonisant leurs conditions d'exploitation et d'utilisation. »

« Elle contribue au développement et à l'amélioration de la politique européenne des transports. »

« L'État et, dans la limite de leurs compétences, les collectivités territoriales ou leurs groupements organisent les transports publics réguliers de personnes et peuvent organiser des services de transports à la demande. L'exécution du service est assurée soit en régie par une personne publique sous forme d'un service public industriel et commercial, soit par une entreprise ayant passé à cet effet une convention à durée déterminée avec l'autorité compétente. La convention fixe la consistance générale et les conditions de fonctionnement et de financement du service. Elle définit les actions à entreprendre par l'une et par l'autre parties afin de favoriser l'exercice effectif du droit au transport et de promouvoir le transport public de personnes. »

Et bien, non, ces extraits de texte ne sont pas issus du règlement européen mais sont en fait, des articles de la LOTI (loi d'orientation des transports intérieurs), loi française datant de 1982 et mise en place par Charles FITERMAN (Ministre des transports) dont on ne peut pas dire que le libéralisme était le credo compte tenu de ses convictions politiques.

Cette organisation, qui ne concerne pas l'Île de France, est en place depuis plus de 20 ans et elle a démontré toute son efficacité, c'est pour cette raison qu'elle a servi de base au projet de règlement européen sur les transports.

DE 1969 : PREMIER REGLEMENT

A 2000 : PREMIERE ITERATION DU NOUVEAU REGLEMENT

Le premier règlement relatif à l'action des états membres en matière d'obligations inhérentes à la notion de service public dans le domaine des transports par chemin de fer, par route et par voie navigable a été adopté le 26 juin 1969 par le Conseil Européen. Il permettait aux États d'imposer des OSP visant à garantir des prestations conformes aux normes tarifaires, de continuité et de régularité à charge pour eux d'en compenser les coûts.

Ce règlement dont le champ d'application a été étendu aux transports locaux en 1991 constituait un cadre satisfaisant jusqu'à l'ouverture de plus en plus importante du marché des transports et l'émergence d'opérateurs qui fournissent des services dans plus d'un état membre.

Devant l'inadaptation du cadre législatif à cette nouvelle situation, la Commission Européenne a présenté une proposition de règlement européen visant « à remédier à l'insécurité juridique touchant le secteur des transports et à établir un régime concurrentiel qui mènerait à des services plus efficaces et attractifs pour les passagers ».

Cette proposition, dont les principes reposaient sur la mise en concurrence systématique des contrats de service public, la contractualisation des rapports entre l'autorité organisatrice (AO) et les opérateurs ainsi que la limitation de la durée des contrats, a été bloquée pendant 5 ans.

Par ailleurs, l'arrêt Altmark rendu en juillet 2003 par la cour européenne de justice a mis fin au débat juridique sur la qualification d'aide d'État en définissant clairement la notion d'avantage financier qui en constitue le critère essentiel.

2007 : UN NOUVEAU REGLEMENT

Le 9 juin 2006, le conseil des ministres européens des transports a adopté le nouveau projet de règlement européen qui sera examiné par les députés européens au cours du premier semestre 2007.

Que prévoit-il ?

- ◆ **l'obligation de contractualiser** entre les autorités organisatrices (AO) et les opérateurs et ce, pour une durée limitée ;
- ◆ **les AO peuvent librement choisir** entre l'attribution directe (opérateur interne) **ou le recours à l'appel d'offres** ;
- ◆ **le périmètre et le nombre de contrats est du ressort exclusif des AO** (possibilité de contrats mixtes, de réseaux intégrés)
- ◆ **la mise en place d'une période de transition de 15 ans** (3 ans pour l'entrée en vigueur puis 12 pour l'application intégrale).

Quelles avancées ?

- **la clause de réciprocité** a été modifiée dans un sens favorable puisqu'elle prévoit désormais qu'une AO n'a la possibilité de refuser la candidature d'un opérateur lors d'un appel d'offres qu'à partir de la 9ème année, au motif que cet opérateur n'est pas en conformité avec le règlement européen sur 50 % de ses contrats ;

- **l'allongement de la période de transition** de 12 à 15 ans.

NOTRE AVIS SUR CE REGLEMENT

(Extraits de notre déclaration au CRE le 28 juin 2006)

L'appréciation positive de l'entreprise sur ce projet de règlement européen dans un communiqué datant du 16 juin 2006, qui garantit **la sécurité juridique** dans un contexte d'ouverture à la concurrence du marché européen des transports, est partagé par la CFE CGC RATP sur ce point, car nous savons que la Cour Européenne de justice, dans le domaine de la concurrence, n'est pas particulièrement tendre et adopte très souvent des positions libérales, voire ultra libérales. Concernant **le renforcement du libre choix des AO** en matière de transports publics, la CFE CGC RATP pense qu'il s'agit d'une bonne chose, dans la mesure où les agents de la RATP ont démontré, depuis le début de la contractualisation avec le STIF, qu'ils sont capables, grâce à leur professionnalisme et leur sens du service public, de respecter les engagements. En outre, notre position d'opérateur historique représente à nos yeux, un atout non négligeable.

Concernant **la légitimité des contrats multimodaux et le maintien et la protection des droits des salariés en cas de changement d'opérateur**, notre satisfaction n'est pas aussi grande, même si ces dispositions sont des avancées significatives par rapport au texte initial. En effet, si l'AO peut effectivement lancer un appel d'offre pour un "contrat mixte", elle peut aussi, si elle le souhaite, saucissonner notre **entreprise par le biais de l'alotissement**. Sur ce point, nous devons montrer à nos voyageurs, grâce à la qualité de nos prestations, que nous sommes **UN et Indivisible**. De plus, il nous semble impératif de continuer le lobbying auprès des parlementaires européens sur l'unicité de la RATP, pendant le laps de temps qu'il nous reste encore, car le texte peut encore être amendé et donc amélioré.

Sur le second point, nous sommes également réservés, car si le dispositif qui est présenté (maintien et protection des droits des salariés en cas de changement d'opérateur) est bien adapté aux salariés rattachés à une même convention collective (et dans ce cadre, l'article L122-12 du code du travail s'applique de plein droit, avec une période transitoire de 18 mois), il ne semble pas, en revanche, prendre en compte notre particularité, en d'autres termes, notre statut.

Le pire n'est jamais sûr et il n'est peut être pas raisonnable d'envisager des scénarios catastrophes, mais il serait néanmoins souhaitable que notre entreprise prenne, d'ores et déjà, les dispositions ad hoc et envisage des "plans B" pour réintégrer en son sein, les personnels dont la structure serait malheureusement absorbée par un autre groupe.

Nous espérons cependant que des améliorations pourront encore être apportées d'ici la fin de l'année et mettront un terme aux inquiétudes que nous venons de rappeler et qui sont exprimées, il faut le noter, par bon nombre de salariés de notre Entreprise Nationale d'État.

COMPTE EPARGNE TEMPS (CET) : monétisation et plafonnement

Le protocole CET arrive à échéance le 30 juin 2006.

Dans le cadre de sa reconduction, la direction nous a présenté un projet sous deux aspects :

♦ **Modifications des règles existantes :**

- **application de la loi Morange** avec pour conséquences la diminution du nombre de jours annuel d'alimentation du compte : limitation à 8 jours de CA et à 18 jours au total (au lieu de 10 et 22) ;
- **plafonnement du CET** : afin de mieux maîtriser la dette de temps, un plafond de 100 jours est mis en place, plafond porté à 120 jours pour les agents destinant leur CET à un congé de fin de carrière;
- **délai d'utilisation du CET** : suppression du délai de 5 ans avec pour corollaire un plafond unique de 10 ans qui court à compter de la date à laquelle le CET atteint 44 jours ;

♦ **Monétisation à titre expérimental :**

- **mise en place pour les années 2007 à 2009** et dans le cadre de la maîtrise de la dette de temps et de l'impact annuel en trésorerie ;
- la monétisation n'est pas ouverte aux agents ayant un CET pour congés de fin de carrière ;
- **les jours monétisables** sont les jours de RTT flottants, les TS et les TC ;
- **conditions à remplir pour monétiser** : les jours versés sur le CET ne sont pas monétisables l'année de leur dépôt, la monétisation implique que le CET ne peut pas être alimenté au cours de la même année ;
- **volume annuel monétisable** : 5 jours ;
- **mise en place d'un plafond transversal de volume de jours payés** : avec le principe du premier demandé - premier servi ;
- **cas exceptionnels** : monétisation de la totalité du CET pour raisons familiales imprévues (divorce, décès du conjoint, etc.).

Ce projet de monétisation dont nous sommes demandeurs n'est pas aujourd'hui acceptable pour les raisons suivantes :

- **le plafond annuel est trop restreint**, l'application de la loi Morange sur les CA peut se comprendre et dans ce cas la limite annuelle ne peut être inférieure à **20 jours** ;
- **le plafonnement du CET à 100 jours n'est pas admissible** notamment pour les agents qui en ont ouvert un au titre du protocole précédent (principe de non rétroactivité des règles);
- **le CET doit pouvoir être utilisé pour financer une CPA**, mais également pour prendre des jours de congé dans la partie active d'une CPA ;
- **la monétisation** doit permettre aux agents qui le souhaitent de se faire payer au moins **5 jours chaque année** d'application du protocole avec **suppression du volume annuel transversal** ;
- la monétisation intégrale doit être possible pour **les cas de surendettement** ;
- **les agents utilisant déjà leur CET pour financer leur CPA** doivent pouvoir continuer à bénéficier du plafond annuel de 22 jours (leur date de départ en CPA et le plan de financement ayant été calculés sur cette base).

La réunion du 11 juillet 2006 devra apporter une réponse positive à l'attente des agents d'encadrement, c'est toute la force de conviction que nous déploierons qui permettra d'y arriver.