



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

OBJECTIF ENCADREMENT

www.cfe-cgc-ratp.com

Septembre 2006

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

UNE RENTREE SOCIALE SOUS PRESSION ELECTORALE ?

Le dernier quadrimestre 2006 sera, n'en doutons pas, marqué par les élections professionnelles du 5 décembre prochain.

D'autant que cette année, cette échéance revêt un caractère particulier dans la mesure où, pour la première fois, ses résultats définiront le paysage syndical pour une période de 3 ans.

En effet, il n'est pas inutile de rappeler aux plus anciens ou d'informer les plus jeunes qu'outre la composition des CDEP et les délégués du personnel, ces élections déterminent la représentation au Comité Régie d'Entreprise, au Conseil d'administration de la CCAS, au Conseil de Prévoyance, aux Commissions de classement et au Conseil de discipline.

Elles permettent également d'établir le niveau de représentativité de chaque organisation syndicale globalement sur l'entreprise ainsi que par métier, par unité ou par département, donnée essentielle pour estimer la validité des protocoles d'accord.

Autre nouveauté 2006, le vote s'effectuera totalement par correspondance, on peut s'interroger de l'impact sur les résultats de ce

mode de scrutin disparu de l'entreprise, pour ce type d'élections, depuis plus de 20 ans .

Pour l'encadrement, notamment à l'exploitation et à la maintenance, la participation au vote à l'urne (sur le temps de travail) était souvent problématique (lieu de vote différent de celui du travail, réunions, charge de travail, etc.), aussi le retour du vote par correspondance devrait permettre une amélioration du taux de participation des agents de nos catégories.

Cette période pré électorale sera propice, très probablement, aux surenchères revendicatives et aux appels à la grève pour parvenir à leur satisfaction.

La CFE CGC RATP n'entrera pas dans ce jeu et continuera à défendre avec le même enthousiasme et la même vigueur les intérêts du personnel de l'encadrement sans recourir à ces expédients.

Le jour du dépouillement nous espérons que les résultats permettront que notre organisation syndicale soit l'artisan principal pour faire de 2007 l'année de l'encadrement à la RATP .

VISION PARTAGEE AVEC PIERRE MONGIN

Le 29 août 2006, la CFE-CGC RATP a rencontré notre nouveau PDG. Au cours de cette réunion, nous avons pu lui faire part de nos principales préoccupations (manque de considération envers l'encadrement, absence d'informations, déséquilibre dans les modes de recrutement, peu ou pas de démarche participative dans l'élaboration de la stratégie, plate forme de l'encadrement à renégocier, etc.). Avant de nous donner sa vision de l'entreprise, il a tenu à nous indiquer qu'il avait été frappé, lors de ses visites sur le terrain, de la richesse et de l'attachement à l'entreprise dont faisaient preuve les agents. Il nous a affirmé que les ressources humaines constitueraient le « noyau dur » de sa présidence et a, d'ores et déjà, laissé entendre qu'il avait un a priori favorable sur certaines de nos demandes. RATP = Entreprise Nationale d'État, tous modes, tous métiers et tous territoires est une définition à laquelle il a agréé en signalant que l'ensemble de son parcours atteste de son attachement à la défense et à l'amélioration du service public.

Nous avons bien noté ses propos et nous attendons maintenant qu'ils se transforment en actes.

UN BILAN PORTEUR D'AVENIR

Depuis près de 10 ans, la CFE CGC RATP a, malgré qu'elle soit souvent seule, obtenu des avancées importantes pour l'encadrement.

Nous allons en dresser une liste non exhaustive pour vous remettre en mémoire les principales.

Mais ce n'est pas sur le bilan que nos candidats se présenteront à votre suffrage mais sur un projet permettant à notre entreprise de se développer tout en conservant son statut d'entreprise nationale d'État.

UN BILAN A VOTRE APPRECIATION

Salaires : Notre action constructive et notre sens de la négociation nous a permis, bon an mal an, d'assurer le maintien moyen du pouvoir d'achat des agents.

Notre position sur l'assujettissement d'un supplément de masse salariale lié aux résultats de l'entreprise aurait pu permettre une amélioration de ce pouvoir d'achat mais pour des raisons dogmatiques ou de frilosité les autres syndicats ne nous ont pas rejoint.

Plate forme de l'encadrement : Après avoir été l'un des principaux artisans de la mise en place de la plate forme en 1997, nos revendications ont permis d'améliorer les dispositions lors de la signature de trois avenants.

Les changements de catégorie ont été revalorisés, l'enveloppe de prime de résultats majorée de 15 % et des points supplémentaires ont été distribués.

Toutefois, après 10 ans d'existence cette plate forme est aujourd'hui obsolète et vous trouverez dans la partie projet nos propositions pour une gestion renouvelée de l'encadrement.

Temps de travail : Lors de la réduction du temps de travail à 35 heures hebdomadaires, la CFE CGC RATP avait été seule à demander la mise en place du forfait annuel jours. L'accroissement annuel du nombre d'agents adhérant à cette disposition nous conforte dans le choix que nous avons imposé à l'entreprise.

Le Compte Épargne Temps (CET), a été préservé pour l'essentiel avec une mise en place d'une monétisation partielle, revendication à l'origine de laquelle se trouve la CFE CGC relayant une demande des jeunes encadrants.

La Cessation progressive d'activités (CPA) a, malgré l'environnement, été reconduite jusqu'en

2010. Cette reconduction a certes limité la durée maximale de CPA à 3 ans mais elle permet une répartition pluri annuelle sur deux périodes de 18 mois.

Retraites : Signataire du dispositif permettant de faire évoluer les pensions de nos retraités au-delà de la simple augmentation du point de base, nous sommes les ardents défenseurs de l'application de ce dispositif jusqu'à son échéance, soit 2008.

La mise en place de la CRP (Caisse de Retraites du Personnel) RATP n'était souhaitée par aucune organisation syndicale, mais laisser la direction et le gouvernement s'en occuper seuls aurait été une faute. Fort de ce constat, nous avons œuvré pour que les retraités et les actifs conservent l'intégralité de leurs droits. Les résultats obtenus nous paraissent aujourd'hui insuffisants mais convenables, mais nous devons rester très vigilants pour l'avenir.



Protection sociale : Les premiers résultats partiels sur le fonctionnement de la protection sociale complémentaire d'entreprise (PSCE) par le Groupe Mutualiste RATP montrent combien nous avions raison de nous engager dans cette voie pour les agents actifs (défiscalisation des cotisations, meilleurs remboursements pour des offres améliorées, etc.).

Le schéma directeur de l'Espace Santé avec une offre de soins augmentée et la possibilité de consulter, sous certaines conditions, les médecins agréés sur le temps de travail, a également apporté un **PLUS** à une majorité d'agents.

UN PROJET POUR UNE ENTREPRISE PERENNE ET HUMAINE

Notre environnement est en constante mutation, la réglementation européenne, la régionalisation du STIF, l'ouverture à la concurrence nous impose d'être une entreprise plus performante.

C'est à ce prix que nous pourrions assurer la pérennité de la RATP en tant qu'entreprise Publique Nationale tous métiers, tous modes et tous territoires.

Notre action en tant qu'organisation syndicale est basée sur la défense des intérêts des agents que nous représentons et non sur la lutte contre l'application de lois décidées par la représentation nationale.

En effet, la démocratie impose des choix qui doivent être respectés par tous et qui ne peuvent être remis en cause que par la puissance du bulletin de vote.

En conséquence, sans abandonner un rôle constructif de lobbying auprès des différents acteurs économiques et politiques, la CFE CGC RATP s'inscrit dans une démarche visant à mettre en oeuvre au mieux des intérêts des agents de l'entreprise et plus particulièrement de l'encadrement, les dispositions qui sont décidées tant sur la plan régional que national voire européen.

Dans ce cadre et pour le mandat à venir, la CFE CGC RATP revendique en matière de :

Salaires

Une évolution de la valeur du point de base assurant au moins le maintien du pouvoir d'achat moyen des agents .

L'ajout d'une formule permettant la majoration de cette valeur du point de base en fonction des résultats de l'entreprise.

Primes

La création de véritables primes de fonction pour les agents d'encadrement (particulièrement pour les maîtrises) qui prennent réellement en compte les différences inhérentes à la responsabilité, à l'expertise, à l'accroissement des contraintes de service et au management.

13ème mois

Attribution d'un treizième mois complet dès novembre 2008 pour tous les agents.

Plate forme de l'encadrement :

Une refonte totale avec suppression de la segmentation actuelle, mise en place de parcours professionnels, des déroulements de carrière tout au long de la carrière, la modification des montants et des critères d'attribution de la prime de résultats, etc.

De plus, nous demandons que le nouveau texte engage l'entreprise sur des aspects plus qualitatifs comme la formation, les démarches participatives à mettre en oeuvre à chaque niveau de décision (entreprise, département, unité ou entité), etc.

Temps de travail :

Une évaluation de la charge réelle de travail des agents d'encadrement, catégorie la plus touchée par les plans de performance, pour une mise en adéquation avec les effectifs.

Temps partiel :

Assurer aux agents choisissant ce dispositif une égalité de traitement sur les différents aspects des ressources humaines (avancement, primes de résultats, mobilité, etc.).

Gratuité des transports en Île de France pour les agents actifs et retraités.

Retraites :

Lors de la réforme du financement de notre régime de retraites, toutes les garanties nous ont été apportées au plus haut niveau de l'État sur le maintien intégral des droits que ce régime confère aux agents. De plus, le financement par l'État a été clairement inscrit dans les textes.

Ce statu quo nous satisfait totalement, toutefois si des négociations devaient avoir lieu sur le thème des retraites, la CFE CGC RATP tient à rappeler que dès 2003, elle a pris position sur ce dossier avec un objectif prioritaire : la pérennité de notre régime . Dans ce cadre, nous avons indiqué les dispositions (cf. Encadr'actua du 7 mai 2003) :

- **non négociables** (pension calculée sur les 6 derniers mois, maintien du classement SAB, les conditions d'acquisition du droit à pension d'ancienneté) ;
- **négociables avec conditions** (le passage de 37,5 à 40 annuités avec prise en compte des années d'études ou effectuées dans un autre régime, la suppression de l'écêtement à 25 annuités, l'extension aux agents masculins des dispositions applicables aux agents féminins, les conditions de mise à la retraite d'office, etc.)

Divers :

Majoration de l'Indemnité de départ en retraite et des gratifications pour la médaille d'honneur ;

Création d'une journée du commissionnement afin de sacraliser cet évènement et de faire des retours d'expérience sur l'année de stage.

ACTUALITES

Compte Épargne Temps

Le dernier projet de texte revient sur le plafond annuel d'alimentation du CET en le maintenant à 22 jours.

Salaires

En application de l'accord salarial que nous avons signé, la valeur du point augmente de 0,7 % au 1er octobre 2006 (soit + 1,5 % depuis janvier).

A cette date le point équivaut à 5,194 €

METRO

Dans une période où l'on recherche la performance. Plutôt que d'effectuer « des fouilles archéologiques » pour trouver des gisements de productivité, il nous semble que la réunification de MES et MTS s'impose à nous. Outre la productivité qui serait réalisée, les nombreux dysfonctionnements vécus par l'ensemble des agents de ces deux départements trouveraient enfin une solution.

La nouvelle direction générale ne serait, paraît-il, pas restée sourde à notre proposition.

AMIANTE

Un protocole d'accord relatif aux différentes problématiques liées à l'amiante est en cours de signature. Ce protocole est le résultat de plusieurs années de négociations. Il comporte différents chapitres dont les principaux sont : le traitement de l'amiante, le suivi du personnel exposé et les dispositions relatives à la réparation (Cessation Anticipée d'Activité - CAA, Indemnisation et Accompagnement).

Estimant que ce texte apporte une réponse de qualité à l'ensemble des problématiques soulevées en la matière, la CFE- CGC RATP y apposera sa signature.

Prolongement de service

Alors que des solutions budgétaires ont pu être trouvées pour satisfaire les conducteurs, les négociations sont toujours dans l'impasse pour les agents d'encadrement et la sous filière B1. Il serait temps que l'entreprise prenne conscience que son manque de considération envers l'encadrement est source d'une démotivation grandissante qui à terme peut la conduire sur des voies sans issue !!!

Allocation au décès

L'allocation au décès attribuée aux ayants droit d'agents retraités est aujourd'hui en péril.

En effet, cette disposition est du seul ressort de l'entreprise et n'a donc pas été prise en charge par la Caisse de Retraites du personnel de la RATP (CRP-RATP).

La CFE-CGC RATP a saisi la direction pour trouver une solution à cette situation inadmissible.

En attendant que la négociation débouche sur de nouvelles dispositions, nous conseillons à tous les retraités de prendre les dispositions nécessaires pour assurer, le moment venu (le plus tard possible, évidemment !!!) à leurs ayants droit le bénéfice de cette allocation, Il s'agit d'adresser un courrier au département GIS dans un délai de 90 jours.

ACD, Prime Dimanche et Férié, aide au transport, Aide aux parents d'enfant handicapé, Mise en place du chèque Emploi Service Universel (CESU)

Le 19 septembre 2006, dans la cadre du volet social du plan d'entreprise, un projet de protocole a été proposé à la signature. Il comporte les dispositions suivantes :

ACD : Le taux est revalorisé de 20 %, pour compter du 01/01/06, ce qui porte sa valeur journalière à a = 20,18 (soit 3,7 € par jour, valeur au 01/10/06).

Remise transport : le taux de la remise transport est porté à 82 % pour toutes zones comportant les zones 1, 2 ou 3. Actuellement ce taux était variable et était compris entre 70 % (coupons zones 1-2) et 81 % (coupons zones 1-2-3).

Dimanche et Férié : Par souci de simplification et d'uniformisation les primes « Dimanche et Jour férié » et « Allocation au Nombre de Dimanches Travaillés » sont regroupées.

La nouvelle prime unique fera l'objet d'une mise en place progressive pour une uniformisation en 2009.

Elle sera, alors, égale à 20 € de 1 à 7 D&JF, 25 € de 8 à 11 D&JF, 40 € de 12 à 17 D&JF et 46 € au-delà (valeurs au 01/10/06).

Parents d'enfant handicapé : Afin de mieux prendre en compte les contraintes inhérentes à leur situation particulière, 3 jours supplémentaires de congés pour soins à enfants leur sont attribués chaque année. Mesure applicable dès signature du protocole.

Mise en place du CESU : l'entreprise s'engage à ouvrir rapidement des négociations dans le but de mettre en place le Chèque Emploi Service Universel (CESU).

Considérant que ces mesures amélioreront l'aide apportée aux agents concernés tant sur le plan pécuniaire qu'organisationnel, tout en simplifiant les tâches administratives, la CFE CGC RATP signera ce protocole.