



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

OBJECTIF ENCADREMENT

www.cfe-cgc-ratp.com

Avril 2007

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

LAICITE, RESPECT, SECURITE DES VALEURS FONDATRICES D'UN PLAN D'ENTREPRISE NOVATEUR

Un opérateur qui refuse de serrer la main à son agent de maîtrise féminin, un autre qui refuse de prendre le volant du bus derrière une machiniste, un troisième dont le pantalon est coupé très court, voilà quelques exemples auxquels sont confrontés quotidiennement les agents d'encadrement. Devant ces situations, ils sont souvent démunis pourtant l'application des dispositions du statut du personnel pourraient leur permettre de faire respecter le principe de laïcité qui constitue l'une des valeurs fondamentales de notre entreprise publique assurant un service public.

LAICITE

Comment définir la laïcité par rapport à notre devise républicaine ?

Au regard de notre devise, la laïcité, c'est la liberté, mais c'est aussi l'égalité. L'égalité entre les citoyens quelle que soit leur croyance.

La laïcité, c'est aussi et surtout la fraternité. Parce qu'elle reconnaît et respecte les différences culturelles, spirituelles, religieuses, elle a aussi pour mission, et c'est la plus belle de toutes, de créer les conditions permettant à tous de vivre ensemble, dans le respect réciproque et dans l'attachement commun à un certain nombre de valeurs.

Toutefois RECONNAITRE LE DROIT À LA DIFFÉRENCE NE DOIT PAS MENER À AUTORISER LA MISE EN PLACE D'UNE DIFFÉRENCE DES DROITS

...

S'agissant des agents de la RATP, ils doivent certes pouvoir bénéficier de la liberté de conscience, mais ils doivent avant tout respecter le principe de neutralité qui fait obstacle à ce que les agents disposent, dans le cadre de l'exercice d'un service public, du droit de manifester leurs croyances religieuses. La méconnaissance de cette exigence professionnelle doit être sanctionnée disciplinairement. Le Conseil d'Etat considère, à ce sujet, que si les croyances religieuses ne sont pas en soi contraires au devoir de neutralité leur manifestation peut l'être.

La CFE CGC RATP a soulevé cette question essentielle lors de sa rencontre avec notre Président Directeur Général. Celui-ci nous a fait savoir que les agents d'encadrement qui constateraient des manquements au principe de laïcité doivent être intransigeants et sanctionner lesdits manquements. La Direction de l'entreprise, nous a indiqué Pierre Mongin, sera toujours en soutien de son encadrement en la matière.





Des relations professionnelles fiables qui prennent en compte la dimension humaine et qui honorent les engagements pris, telles devraient être des relations respectueuses.

Beaucoup de chemin reste à parcourir dans notre belle entreprise pour que dans tous les secteurs de telles relations existent.

En effet, peut-on parler de relations respectueuses quand :

- un cadre est sommé de partir en retraite faute de quoi il ne pourra bénéficier d'aucun avancement ;
- un agent de maîtrise de retour après sept ans de détachement se voit proposer le même poste que celui qu'il avait quitté ;
- un agent de maîtrise féminin de retour de congé de maternité est « chassé » de son attachement car « on » lui avait interdit d'être enceinte ;
- une cadre dont les résultats sont reconnus lors des EAP apprend soudainement à plus de 10 000 kilomètres de la France qu'elle est « virée » de son poste sans raison apparente ;
- Un agent de maîtrise féminin après deux maternités consécutives, alors qu'elle occupait des fonctions sur un poste segmenté S2/S3 se retrouve sur un poste S1/S2 sans explications ceci dans le cadre d'une réorganisation qui n'a fait l'objet d'aucune information, ni auprès des instances ni envers les syndicats ;
- et bien d'autres encore

La CFE CGC RATP trouve inadmissible cette façon de traiter l'encadrement et l'a fait savoir au Président Directeur Général. Pour lui, ces situations ne sont pas le reflet de l'entreprise et il a ajouté que la discrimination au regard de la maternité devait être sévèrement sanctionnée.

La CFE CGC RATP a de tout temps alerté la direction lorsqu'elle constatait une certaine dégradation de la sécurité ferroviaire. Ainsi, nous avons malheureusement du titrer « Chronique d'un accident annoncé » notre publication lors de l'accident de Notre Dame de Lorette survenu le 30 août 2000.

Sept ans après, sans vouloir être des oiseaux de mauvais augure nous nous devons d'attirer une nouvelle fois l'attention de la direction sur les manquements répétés à la sécurité qu'elle soit ferroviaire ou routière.

Nous réaffirmons fermement que la sécurité n'est pas négociable et que la paix sociale ne peut être réalisée en mettant en danger la vie de nos voyageurs.

Nous ne pouvons admettre que certains manquements restent impunis ou que la sanction ne soit pas dissuasive.

A titre d'exemple, nous pouvons citer :

- les manquements à la fermeture des portes des trains constatés grâce au système EPE qui n'ont pas été sanctionnés à leur juste niveau suite à des pressions syndicales. Le doute dont ont bénéficié les fautifs n'a pas profité aux agents d'encadrement dont le professionnalisme et les compétences ont été remises en cause lors de ces événements ;
- les manquements au code de la route (stop ou feu rouge non respectés) qui ne sont pas sanctionnés voire qui n'empêchent pas le commissionnement de l'agent les ayant commis ;
- le non respect d'applications de consignes sur le RER qui se traduit par quelques jours de disponibilité avec sursis pour des dégâts matériels très importants et une longue interruption de trafic.

Pour le Président Directeur Général, la sécurité est le socle de notre savoir faire et de l'excellence de l'entreprise. Elle ne saurait

donc être négociée et il « faut sortir de cette culture d'arrangement au cas par cas » qui sape les fondements de ce socle.

PLAN D'ENTREPRISE 2008 / 2012

Pour la CFE CGC RATP le nouveau plan d'entreprise doit réaffirmer le principe de laïcité, la sécurité du transport comme base de notre excellence et le respect dans les relations professionnelles.

Aussi, nous souhaitons que le prochain plan reprenne notre devise de la RATP au carré soit :

Pour l'entreprise :

Réactivité (répondre aux attentes de l'autorité organisatrice)

Anticipation (proposer de nouvelles dessertes)

Transversalité (adapter nos structures)

Pérennité (développer de nouveaux marchés)

Pour les agents :

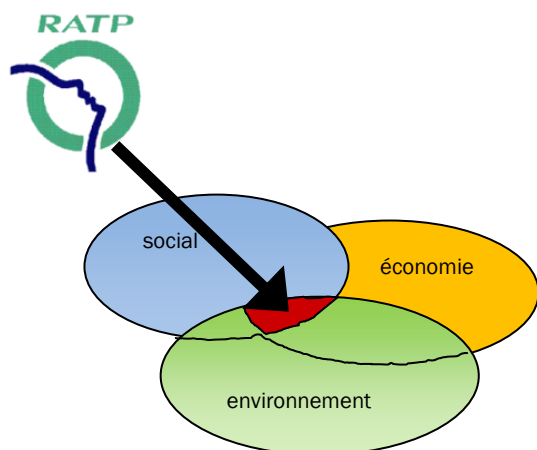
Respect (prise en compte de la dimension humaine dans les relations professionnelles)

Attention (Ecoute et considération)

Transparence (Communication performante)

Pérennité (maintien du statut du personnel et du règlement des retraites).

L'ambition de la CFE CGC RATP pour notre entreprise est qu'elle devienne LA référence mondiale en matière de transport urbain et périurbain, une entreprise publique intégrée, multimodale, au service du public, réactive, ambitieuse mais aussi respectueuse de son personnel et de son environnement.



COMEX : 5 AXES RETENUS

Le 22 mars 2007, Pierre MONGIN a réuni les organisations syndicales, dans le cadre de l'accord relatif à l'élaboration du plan d'entreprise. Au cours de cette réunion, un bilan des travaux des groupes projets (220 participants, 62 % de cadres et 38 % de maîtrises) ainsi que les réactions des groupes miroirs (6 groupes opérateurs, 3 groupes encadrants, 1 groupe TIME, les groupes ELAN) et l'analyse des 672 fiches Ambition ont été présentés.

Après avoir diagnostiqué **les forces** (réseau multimodal intégré, expertise et compétence du personnel, etc.) et **les faiblesses** de l'entreprise (lourdeur de l'organisation, dette, communication interne insuffisante, etc.), le bilan dresse 8 thèmes pour l'élaboration du futur plan dont les deux principaux sont les **Ressources Humaines et le Développement**.

Finalement, le COMEX a retenu 5 thèmes qui sont :

- **STRATÉGIE et CROISSANCE**
- **INNOVATIONS TECHNIQUES et SERVICES CLIENTS**
- **PERFORMANCES ÉCONOMIQUES et FINANCIÈRE**
- **INTÉGRATION et TRANSVERSALITÉ**
- **VALORISATION DES RESSOURCES HUMAINES**

La CFE CGC RATP entend jouer pleinement son rôle dans l'élaboration de ce plan et sera force de nouvelles propositions pour enrichir les axes retenus.

Par exemple, nous proposons que les ressources humaines retrouvent la place que l'innovation sociale n'a pas su tenir. **Remettre le facteur humain au centre de toute la stratégie est essentiel pour la croissance et la pérennité de notre entreprise.** En effet, force est de constater que ce sont les entreprises où le personnel se sent considéré et reconnu qui sont les plus performantes.

LE FACTEUR SOCIAL PERMET LA PERFORMANCE AUTANT VOIRE PLUS QUE LE FACTEUR FINANCIER

ACTUALITES

SALAIRES

Le 21 mars 2007, lors de la réunion de négociations salariales, la Direction a proposé un accord de garantie salariale sur la période 2007- 2009 d'évolution du point de base à raison d'1,5 % par an.

Après discussion et souhaitant contenir l'augmentation de la masse salariale à 4 % par an, la direction a proposé le calendrier suivant pour 2007 :

- + 0,3 % au 01/05
- + 0,4 % au 01/09
- + 0,4 % au 01/10
- + 0,4 % au 01/12

Pour 2008, les augmentations d'un niveau de 0,5 % sont prévues au 01/06, 01/10 et 01/12.

Pour 2009, une augmentation de 0,7 % au 01/06 et une de 0,8 % au 01/11.

Ce calendrier est susceptible d'être modifié lors des réunions de « revoyure ».

Ces propositions ne seront appliquées qu'en cas de large accord, dans le cas inverse aucune augmentation n'est prévue pour 2007.

La CFE CGC RATP a décidé d'apporter sa signature dans la mesure où cet accord :

- n'obère pas les possibilités réservées aux mesures catégorielles et notamment la refonte de la plate forme de gestion de l'encadrement ;
- prévoit une clause permettant chaque année d'analyser le pouvoir d'achat des agents et de prendre les mesures correctives indispensables

RHAPSODIE

Le programme RHAPSODIE mis en place progressivement depuis près de 8 ans a fait l'objet de plusieurs réunions de négociations qui se sont conclues par un relevé de décisions concernant les mesures d'accompagnement de l'évolution de la fonction RH relatives aux départements **BUS, EST, M2E, MES, MRB, MRF, MTS, PIL, RER, SEC ,SIT**.

Pourquoi un relevé de décisions et pas un accord ? Parce qu'aucune organisation syndicale ne peut accepter le principe d'une productivité de plus de 200 postes.

Que contient ce document ?

Des mesures de garantie de maintien de la structure des emplois de la fonction RH de l'entreprise (75 % d'agents d'encadrement et 25 % d'opérateurs).

Des dispositions relatives à la mobilité du personnel comportant des entretiens individuels et un accompagnement éventuel pour les agents qui ne s'inscriraient pas dans la nouvelle organisation.

Des dispositions relatives à la formation du personnel avec la mise en place d'un dispositif transversal de formation des équipes RH.

Des garanties de maintien de rémunération.

Des dispositions relatives à l'implication des acteurs de la fonction RH. Dans ce cadre, les départements disposeront d'une enveloppe budgétaire supplémentaire afin de reconnaître les efforts effectués pour la réussite de l'ensemble des évolutions apportées par le programme Rhapsodie. Rapportée à chaque agent, cette prime sera d'un montant de **400 €** pour les salariés particulièrement concernés par les changements et de **200 €** pour les autres bénéficiaires.

Des dispositions relatives au déplacement géographique.

Des dispositions relatives aux éléments de dialogue social qui définissent les éléments du dossier que doivent présenter chaque département (état des lieux, organisation cible, objectif de productivité à 2010).

Des dispositions relatives à l'information des salariés concernés et équipes de travail.

Enfin, des dispositions relatives au suivi de la mise en œuvre des nouvelles organisations RH avec des points d'étape à 6, 12, et 24 mois.

Pour les départements fonctionnels le programme Rhapsodie s'est traduit par la création le 01/01/07 du **Centre de Services de Ressources Humaines (CSRH)**.

Lorsque ce centre nous avait été présenté, il était censé apporter une réponse de qualité, en matière de ressources humaines, tant pour les agents qui y avaient recours que pour les gestionnaires qui y exerçaient leurs fonctions . Un bilan de son fonctionnement devait être fait à 6 mois.

Compte tenu de ces éléments, nous n'avions pas souhaité donner un avis sur le CSRH sans l'avoir vu fonctionner.

Trois mois après, sans rejeter son principe, la CFE CGC RATP s'inquiète du fonctionnement du CSRH et se pose de nombreuses questions sur l'organisation du travail ainsi que sur les conditions de vie au travail . Quant à la satisfaction des clients du CSRH, elle ne semble pas totalement être présente.

Alors que le principe de cette organisation (mutualisation des moyens) semble devoir être repris dans de nombreux départements, la CFE CGC RATP souhaite que des modifications soient d'ores et déjà apportées sur le fonctionnement du CSRH.

WWW.CFE-CGC-RATP.COM

Syndicat C.F.E.-CGC Groupe RATP
21, square Saint Charles 75012 PARIS

Téléphone : 01 58 76 80 00
Télécopie : 01 58 76 80 87

Courriel : contact@cfe-cgc-ratp.com
Site : www.cfe-cgc-ratp.com