



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

PLATE FORME ENCADREMENT INFO (2)

www.cfe-cgc-ratp.com

Juillet 2007

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

NOUVELLE PLATE FORME DE L'ENCADREMENT : UN QUATRIÈME AVENANT POUR ATTENDRE

Le 19 juin 2007, s'est tenue la première multi syndicale relative à la plate forme de l'encadrement avec pour objet la présentation du projet de quatrième avenant à la plate forme actuelle.

Dans le préambule de ce projet, la direction explique les raisons pour lesquelles la nouvelle plate forme ne peut être mise en place avant le 1er janvier 2009 : Rhapsodie et le plan d'entreprise 2008 - 2012.

Au cours de cette réunion, la CFE CGC RATP, intervenant en premier, a fait la déclaration suivante : « *Lorsque le 24 novembre 2004, la CFE CGC RATP a apposé sa signature sur l'accord cadre dénommé « Accompagnement du plan d'entreprise – Projet Social », nous avons confiance en la volonté des partenaires sociaux de respecter l'ensemble des engagements pris dans cet accord.*

31 mois plus tard, que constatons-nous ? Sur les 11 nouvelles perspectives d'accord, 10 ont fait l'objet de négociations qui se sont conclues par de nouveaux accords et UN et un seul n'a pas encore été traité – le renouvellement de la plate forme de l'encadrement.

Cette situation est inadmissible et montre que les grandes phrases sur l'importance du rôle de l'encadrement ne sont qu'un conglomerat de mots vide de réalité.

Notre amertume est d'autant plus grande qu'outre le fait que nous n'avancions pas transversalement sur le dossier encadrement, nous déplorons le manque de volonté voire le mépris des départements, et plus

particulièrement ceux de l'exploitation, de parvenir à des accords spécifiques pour leurs encadrants (cf. Manager maintenant à MES, Reflexe RER encadrement ou encadrement de proximité à BUS).

Que dire de ce quatrième avenant ? Le deuxième paragraphe du préambule nous interpelle fortement. En effet, inscrire que le calendrier du plan d'entreprise ainsi que Rhapsodie « créent les conditions favorables à la poursuite du dialogue social autour de l'évolution du mode de gestion de l'encadrement » c'est se moquer des partenaires sociaux (pour rester polis). Pour la CFE CGC RATP ces deux événements constituent une contrainte et empêchent que la refonte de la plate forme de l'encadrement soit mise en œuvre selon le calendrier initial.

Nous tenons d'ailleurs à faire remarquer que Rhapsodie, dont les délais de mise en place (7 ans) sont considérés aux dires mêmes de notre PDG comme n'étant pas au rythme de la modernité, n'aurait jamais du impacter la refonte de la plate forme de l'encadrement.

Après que l'on se serve du délai technique pour prendre le temps nécessaire à une réflexion plus poussée sur la gestion de l'encadrement nous nous en réjouissons.

Toutefois, nous vous le disons clairement nous ne souscrivons pas à un avenant où l'encadrement ne trouverait pas son compte en terme d'équité par rapport aux autres catégories de personnel et à la manne financière qui leur a été attribuée pour améliorer à deux reprises leur déroulement de carriè-

re.

Pour en revenir au texte de l'avenant proposé, nous souhaitons que le texte suivant soit inscrit dans le chapitre prorogation : « L'ensemble des dispositions de la plate forme d'accord cadre relative à la gestion de l'encadrement à la RATP et de ses trois avenants est prolongé jusqu'au 31/12/2008 à l'exception de l'article relatif aux primes de résultats qui est remplacé par celui figurant au présent avenant. En outre, un chapitre relatif aux parcours professionnels est ajouté. ».

Concernant la prime de résultats, la CFE CGC RATP considère que l'encadrement vaut plus que l'aumône qui lui est donnée et revendique au minimum le doublement de l'enveloppe de 1 M €. Pour nous et pour l'exercice 2007, chaque agent de maîtrise présent à l'effectif doit générer au minimum 600 € et chaque cadre 1600 €. Les montants pour objectifs atteints, devraient être les suivants : 400 € pour un S1, 500 € pour un SIS2, 600 € pour un S2, 800 € pour un S2S3, 1200 pour un S3S4 et 1600 pour un S4. Quant à la variation de la prime, nous proposons de 0 € à 1500 € pour un agent de maîtrise et de 0 € à 4000 € pour un cadre.

Dans la mesure où le prochain accord serait mis en œuvre au 1^{er} janvier 2009, il convient aussi de prévoir les montants des enveloppes de primes de résultats 2008 et nous proposons une majoration de 100 € par agent pour le calcul de l'enveloppe, portant ainsi à 700 € par agent de maîtrise et 1700 € par cadre. Les montants pour objectifs atteints pourraient être augmentés de 50 €.

Par ailleurs, croyant aux vertus pédagogiques de certaines sanctions, nous insistons une fois encore pour que soit inscrite dans cette plate forme la disposition suivante : Tout agent d'encadrement dont l'EAP n'a pas été réalisé perçoit AUTOMATIQUEMENT la prime de résultats correspondant aux objectifs atteints. Tout refus de l'entreprise d'inscrire une telle disposition pourrait, à nos yeux, être interprété comme un manque de volonté de sa part de parvenir à une réalisation à 100 % des EAP.

Au sujet des parcours professionnels, nous déplorons que seul soit recherché l'intérêt de

l'entreprise et nous aimerions qu'il soit mentionné que les agents doivent bénéficier de leur parcours professionnel et de leur pluri compétence. Nous vous demandons également de préciser les axes.

Enfin, il convient également de prévoir dès maintenant des mesures de carrière.

L'encadrement attend beaucoup de la refonte de sa plateforme, aussi ne le désespérez pas. Car comme le disait Machiavel « Rien n'est plus désespérant que de ne pas trouver une nouvelle raison d'espérer », John Baez ajoutant « l'action est l'antidote du désespoir ».

A l'heure du prochain plan d'entreprise, à l'aube d'un nouveau contrat STIF comportant de nouvelles exigences, la RATP a plus que jamais besoin du soutien de son encadrement pour parvenir à gagner le challenge de son développement, il est donc vital pour sa pérennité de reconnaître sous différents aspects (salaires, carrière, primes, etc.) les efforts des femmes et des hommes qui conduisent cette évolution. »

Le ton était donné et les autres syndicats ont à leur tour exprimé leur mécontentement et réclamé soit un avancement automatique à trois ans et demi soit un raccourcissement des fourchettes avec une moyenne inchangée soit encore l'ouverture de niveaux supplémentaires soit l'attribution de 10 points à l'ensemble des agents d'encadrement.

Devant le refus de la direction d'aborder ces différentes questions, certaines organisations ont exprimé leur intention de quitter la réunion, ce qui a entraîné une suspension de séance.

Au cours de cette suspension, les syndicats dans une déclaration unanime ont indiqué qu'ils rompaient la négociation de ce jour et demandaient la tenue de réelles négociations sur la plate forme en septembre 2007.

Consciente de l'impasse dans laquelle elle se trouvait, la CFE CGC RATP a adressé, le 21 juin, un courrier à Me THEOPHILE pour lui demander de reprendre immédiatement les négociations.

Cette demande a été entendue puisqu'une nouvelle réunion a été organisée le 27 juin 2007.

UN QUATRIEME AVENANT ENRICHI

Cette fois encore nous avons tenu à faire entendre la voix de l'encadrement et nous avons fait la déclaration suivante : « La CFE CGC RATP se félicite que la rupture des négociations sur la plate forme ait été de courte durée.

Nous ne relirons pas la déclaration effectuée le 19 juin, mais nous tenons à réaffirmer qu'il est grand temps que l'entreprise s'intéresse à son encadrement.

Dans un courrier daté du 21 juin 2007, nous vous demandions une reprise immédiate de la négociation sur la plate forme de l'encadrement sous ses différents aspects : salaires, primes et carrière, aujourd'hui nous espérons que notre appel aura été entendu et que vous êtes en mesure de nous faire des propositions sur ces différents sujets.

Préalablement, nous tenons à réaffirmer que le délai de mise en place de Rhapsodie ne conduit pas obligatoirement à repousser, au 1er janvier 2009, la mise en œuvre de la nouvelle plate forme. Il nous semble que dès avril ou juillet 2008 une telle application est possible.

Sur l'intérêt d'un quatrième avenant, nous pensons que celui-ci se justifie dans la mesure où il est urgent de donner dès 2007 un signe fort à l'encadrement.

Concernant les carrières, la CFE CGC RATP ne souhaite pas :

- le raccourcissement des fourchettes avec maintien d'une même moyenne, car cela entraînerait inévitablement une démotivation des meilleurs éléments ;
- Des nominations automatiques à l'ancienneté, car l'égalité n'est pas source d'équité.

Par contre, la CFE CGC RATP souhaite que l'investissement de chaque agent soit reconnu et que le travail accompli se traduise par un bénéfice pour son auteur.

Toutefois, l'application des règles actuelles, dans toute leur rigidité, ne permet pas toujours de récompenser tous les efforts accomplis.

En conséquence, la CFE CGC RATP demande la création d'un pourcentage de nominations supplémentaires par catégorie et par département et ce, dès 2007.

La segmentation ayant largement montré ses limites, nous demandons que les règles qui y sont attachées soient supprimées notamment les blocages de carrière en EC5 et EC11 pour les agents segmentés S1 et S2/S3, l'attribution de points pour les agents EC9 segmentés en S2/S3 ainsi que pour les agents EC6+ et EC12+.

Concernant les primes, nous rappelons nos revendications relatives à la revalorisation des primes de responsabilité, de fonction et de résultats à des niveaux assurant une certaine équité par rapport aux primes attribuées aux opérateurs.

En outre, nous exigeons que soit inscrit dans cet avenant que tout agent n'ayant pas eu d'EAP doit percevoir le montant de prime de résultats correspondant aux objectifs atteints.

Enfin, sur les mesures spécifiques, nous réclamons la suppression de la référence à la M4P2 pour l'accès en EC6. ».



L'avancement à l'ancienneté

La direction a, dans un premier temps, fait des premières propositions qui ont été jugées insuffisantes par l'ensemble des syndicats puis après une longue interruption de séance, elle est revenue avec les propositions suivantes :

- ♦ **Accord pour que soit discutés en septembre les points relatifs à l'augmentation des primes de responsabilité et de fonction ainsi que les critères d'attribution de la prime de résultats ;**

- ◆ Avis positif sur la nécessité de rappeler aux départements les règles relatives au transfert de possibilités de nominations ainsi qu'aux nominations jeunes cadres ;
- ◆ Déblocage des niveaux EC4 et EC 10 segmentés respectivement S1 et S2/S3 pour un accès au niveau supérieur selon la règle des fourchettes ;
- ◆ Augmentation portée de 13 à 15 % de l'enveloppe de primes de résultats avec répartition de l'enveloppe dans les conditions suivantes : calcul de l'enveloppe sur la base de 500 € par agent de maîtrise et 1500 € par cadre. Montant de la prime pour objectifs atteints 300 € pour un S1, 400 € pour S1/S2, 500 € pour S2, 800 € pour S2/S3, 1000 € pour S3/S4 et 1500 € pour S4 ;
- ◆ Inscription dans les textes que tout agent n'ayant pas eu son EAP perçoit une prime de résultats d'un montant égal à celui des objectifs atteints mais aussi que tout agent ayant refusé un EAP se voit attribuer une prime de résultats nulle ;
- ◆ Création d'un pourcentage de nominations supplémentaires à hauteur de 10% attribué 50 % sous forme de nominations et 50 % sous forme d'attribution de points ;
- ◆ Possibilités d'attribution de points pour les agents EC6+ (10 ou 20 pts) et EC12+ (10, 20 et 30 pts) ayant deux ans d'ancienneté. Pour le calcul de l'enveloppe, chaque agent EC6 + génère 4,5 points et chaque EC12+ génère 7,5 pts. Cette mesure est la seule à faire l'objet d'un TAC 2007 pour les agents présents à l'effectif au 1er juillet 2007 ;
- ◆ Suppression de la référence à la M4P2 pour l'application de la mesure

spécifique pour l'EC6 à compter du 1^{er} juillet 2007.

Chaque organisation syndicale a donné son appréciation sur ces mesures et émis des propositions d'amélioration.

Une déclaration commune à la CFDT, la CGT, l'UNSA et la CFTC a été faite pour demander la non augmentation de la prime de résultats avec un transfert financier sur des nominations supplémentaires (en clair, cela signifie un transfert des ressources attribuées aux agents ayant de bons résultats vers ceux ayant des résultats moins honorables).

La CFE CGC a pris en compte les avancées apportées par la direction mais regrette qu'aucune mesure visible 2007 ne soit prise pour l'ensemble de l'encadrement. Elle a proposé que l'augmentation de la prime de résultats reste à son niveau initial de 13 % et que des nominations supplémentaires soient réalisées dès 2007.

L'ensemble de ces mesures feront l'objet du quatrième avenant qui sera présenté au comité d'entreprise à la séance de septembre 2007 puis soumis à la signature des syndicats.

Pour information complémentaire, le coût de ces mesures représente 2,1 M€ sur deux ans.

Le début des négociations sur la nouvelle plate forme aura lieu dans les premiers jours de septembre puis les réunions se tiendront à une cadence d'une tous les 5 à 6 semaines pour aboutir dans le meilleur des cas en avril 2008.

Avril 2008 qui pourrait être la date de mise en place du nouveau dispositif dans la mesure où la transposition de l'actuelle plate forme dans Rhapsodie se passe sans bémols.

○
○ ○

En attendant la rentrée, la CFE CGC RATP vous souhaite d'excellentes vacances.

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