



GROUPE RATP

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

ENCADR'ACTUA

28 Janvier 2008

## UN COPIEUX CALENDRIER SOCIAL 2008

Après une fin d'année 2007 chargée par deux événements d'importance : l'application de la loi sur le service minimum et la réforme du régime spécial de retraites, l'exercice 2008 devrait être également une année mémorable sur le plan social.

En premier lieu, le dossier des retraites devrait refaire parler de lui, lors du célèbre rendez vous national de 2008, puisque d'ores et déjà le passage à 41 annuités (soit 164 trimestres) est envisagé officiellement par le Gouvernement. En effet, pendant les négociations précédentes, le gouvernement et certaines organisations syndicales ont volontairement limité les débats au passage à 40 annuités, le premier en faisant inscrire dans le relevé de décisions la phrase sibylline mais lourde de sens : «**désormais harmonisée avec la fonction publique** », les secondes en refusant catégoriquement toute allusion à une durée supérieure à 40 ans. La CFE CGC RATP n'est pas dupe du jeu qui s'est déroulé devant ses yeux lors des négociations sur ce nouvel allongement de la durée de cotisations. Dans ces conditions, elle ne cautionnera ni un gouvernement frileux ni des syndicats fiévreux les estimant coresponsables d'une éventuelle grève sur ce sujet. Les intérêts des agents sont trop importants à défendre pour se lancer dans des luttes stériles.

**Egalité professionnelle femme/homme** : Liés dans un premier temps au dossier de la réforme des retraites, certains aspects de l'égalité femme/homme relatifs aux avantages familiaux et conjugaux ont été reportés à une négociation en 2008. Il s'agit notamment des questions relatives à l'extension aux agents masculins des dispositions réservées aux seuls agents féminins ( bonifications pour enfant, départ anticipé après 15 ans de services, pensions de réversion, etc.). La CFE CGC RATP souhaite que soient rapprochés les droits des femmes et des hommes sans réduire de manière sensible ceux existants aujourd'hui pour les femmes.

**Observatoire des conditions d'exercice des métiers** : La création de cet observatoire, auquel nous participerons, doit permettre de trouver des éléments de substitution au régime des bonifications dans le cas où le gouvernement en confirmerait la suppression pour les agents recrutés après le 1er janvier 2009. Notre participation aura pour principal objectif de nous assurer que les conditions de travail des agents d'encadrement sont correctement évaluées notamment au regard des autres catégories de personnel et, qu'à sujétions identiques, les compensations sont identiques.

**Parcours professionnels, deuxième partie de carrière et classification** : Pour nos catégories, le renouvellement de la plate forme de l'encadrement devrait être l'occasion de définir enfin des parcours professionnels. Pour la CFE CGC RATP, un parcours professionnel doit être constitué de différentes étapes, à des degrés divers de responsabilité, au cours desquelles l'encadrant acquiert et/ou approfondit des compétences tout au long de sa vie professionnelle. A chaque étape, l'EAP doit faire le point sur les compétences acquises, celles à améliorer et celles restant à obtenir. **Un passeport de la vie professionnelle** devrait être créé pour agréger les différents EAP et matérialiser le parcours effectué. Ce parcours devrait pouvoir aussi être valorisé. Cette valorisation devra se faire au travers d'une grille des rémunérations innovante et motivante.

**Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC)** : La GPEC peut se définir comme étant la conception, la mise en œuvre et le suivi de politiques et de plans d'actions cohérents visant à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources humaines de l'organisation (en terme d'effectifs et de compétences) en fonction de son plan stratégique et en impliquant le salarié dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle. La CFE CGC RATP sera particulièrement vigilante sur ce dossier d'autant que la direction souhaite, à l'occasion, revisiter le protocole de modernisation de 1970 et celui des actions de changement et d'introduction des nouvelles technologies de 1990 (plus connu sous le nom *d'accord Schwebel*).

**Mise en place d'un PERCO** : Initialement prévu dans le cadre de la réforme du régime spécial, le plan d'épargne retraite complémentaire en a été retiré à notre demande. En effet, la CFE CGC RATP a, d'une part, démontré qu'il ne fallait pas compenser les effets négatifs de la réforme d'un régime par répartition par la mise en place d'une retraite par capitalisation et a, d'autre part, souligné que la loi du 30 décembre 2006 oblige les entreprises qui ont un Plan d'Epargne Entreprise depuis au moins 5 ans (à la RATP, Tick' Epargne) à ouvrir des négociations sur la mise en place d'un PERCO.

**Application des lois TEPA et Pouvoir d'achat** : Pour la loi TEPA (Travail Emploi Pouvoir d'Achat) qui traite notamment de l'exonération d'impôt sur le revenu et d'allègements des charges sociales concernant le paiement des heures supplémentaires ou complémentaires, les décrets d'application de cette loi à la RATP ne sont toujours pas parus près de 6 mois après l'adoption de la loi. Pour la loi sur le pouvoir d'achat, le texte actuellement en discussion dans les assemblées ne prévoit pas, pour le moment, son application à la RATP.

**Actualisation du protocole relatif à la modernisation des élections professionnelles et à la durée des mandats** : Sur ce thème, la direction veut aller plus loin dans la modernisation et souhaite organiser les prochaines élections par le biais de l'intranet. Favorable à l'utilisation des technologies nouvelles dès les élections CDEP/DP de 2006 sous réserve que la durée des mandats restent inchangés, la CFE CGC RATP n'est donc pas opposée au « **web vote** » mais souhaite que la durée des mandats soit ramenée à 2 ans. En effet, les réorganisations perpétuelles de certains secteurs de l'entreprise liées à des durées de mandat trop longues ne permettent pas d'assurer une représentativité cohérente sur la période.



En plus de l'agenda social, l'**accord triennal sur les salaires** fera l'objet d'une commission de respect de l'accord, réunion au cours de laquelle après avoir fait constater l'écart entre l'inflation relevée en 2007 (2,6 %) et l'augmentation des salaires (1,5 %) ainsi que celui entre l'évolution des prix prévue en 2008 (2,5 %) et celui des salaires (1,5 %), nous demanderons une revalorisation salariale applicable dès le 1er janvier 2008.

Pour notre syndicat, des négociations devront également être menées pour augmenter l'indemnité de départ à la retraite (la porter à 4 mois) ainsi que le remboursement transport (à 100 %), pour réévaluer les coefficients de l'EC SUP et les premiers niveaux de cadres supérieurs (trop fort chevauchement de l'EC12 ++ ) et tous les autres sujets qui viendront cette année.

**[WWW.CFE-CGC-RATP.COM](http://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](mailto:contact@cfe-cgc-ratp.com)  
Site : [www.cfe-cgc-ratp.com](http://www.cfe-cgc-ratp.com)