



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

# OBJECTIF ENCADREMENT

[www.cfe-cgc-ratp.com](http://www.cfe-cgc-ratp.com)

Mars 2008

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

## LE DIALOGUE SOCIAL RATP Ou l'art de ne rien négocier

De tout temps dans notre belle entreprise lorsque l'on a voulu éliminer un principe, la meilleure des façons a été de le mettre sous les feux des sunlights ainsi en a-t-il été de la considération à l'époque Bailly, de la fiabilité et de la facilité des relations pour ne pas évoquer l'attention à l'époque Idrac, ainsi en sera-t-il du dialogue social (premier engagement du nouveau PDG, 22ème chantier du plan) l'époque Mongin ? C'est la question qui nous vient immédiatement sur les lèvres lorsque l'on analyse les dernières « négociations » qui se sont déroulées au niveau transversal de l'entreprise.

Que ce soit pour l'application à la RATP des lois TEPA (Travail - Emploi - Pouvoir d'Achat) et Pouvoir d'achat, de la mise en place de la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences), de l'allocation de décès aux ayants droit de retraités, de la modernisation des élections, de l'interopérabilité sur la ligne B du RER, le constat est facile à faire : les partenaires sociaux sont invités, les sujets sont abordés, la discussion a lieu ou plutôt un dialogue de sourds s'installe, la séance est levée, la direction applique ce qu'elle a décidé à la marge près.

Par ailleurs, la direction tente de ne pas appliquer correctement les dispositions de certains protocoles ainsi :

- ♦ dans le cadre de la réorganisation de la maîtrise d'ouvrage, elle a essayé de limiter l'attribution de l'indemnité de déplacement géographique aux seuls agents dont de la durée de trajet est allongé de 15 minutes ;
- ♦ dans le cadre du 4ème avenant à la plate forme de l'encadrement, certains départements n'ont volontairement distribué qu'une partie des points supplémentaires sans que GIS n'intervienne pour faire respecter l'accord ;

Enfin, la qualité du dialogue social devant effrayer dans les hautes sphères de l'entreprise, la gouvernance de la RATP s'effectue de plus en plus par décret - lapsus révélateur- nous devrions dire par Instruction Générale.

Certes nous ne sommes pas en cogestion et la direction de l'entreprise a parfaitement le droit d'organiser comme elle le souhaite mais la CFE CGC RATP pense, bien au contraire, qu'un minimum de concertation et de dialogue social ne nuirait pas à la bonne marche de l'entreprise.

[WWW.CFE-CGC-RATP.COM](http://WWW.CFE-CGC-RATP.COM)

## LOI TEPA

La loi TEPA a, notamment, pour objectif d'exonérer le paiement des heures supplémentaires d'impôts sur le revenu et d'alléger les charges sociales salariales y afférentes, ce qui représente **une sur majoration de 9,6 %**.

L'application à la RATP des dispositions de ce texte conduit à identifier les heures supplémentaires entrant dans le champ d'application de la loi.

Pour les agents en horaires collectifs, les heures supplémentaires répondant aux critères de la loi sont celles effectuées **au-delà des 1568 heures annuelles** pour le régime de congés annuels à 28 CA et de **1578,5 heures** pour ceux qui sont à 26,5 jours de CA. Ces heures s'apprécient donc annuellement et seront automatiquement payées au mois de janvier de l'année N+1 (sauf si l'agent décide de les épargner sur son CET).

En clair, les heures supplémentaires payées en cours d'année ne donnent lieu ni à défiscalisation ni à allègement de charges.

Pour les agents au forfait annuel jours, les heures supplémentaires défiscalisées et allégées s'apprécient au-delà de 218 jours

## LOI POUVOIR D'ACHAT

La loi pour le pouvoir d'achat permet, sous réserve de l'accord de l'entreprise :

- ♦ de renoncer à des jours de repos. Pour les repos acquis en 2007, le rachat de ces jours n'est pas défiscalisé mais seulement allégé des charges sociales (ce qui équivaut à une sur majoration de 1,1 %, pour les jours de repos auxquels l'agent renonce entre le 01/01/ 2008 et le 31/12/2009, le rachat est défiscalisé et allégé de charges. La loi prévoit une majoration minimum de 10 % pour les agents aux horaires collectifs et de 10 % pour les agents en forfait jours.
- ♦ de monétiser l'intégralité des jours contenus (hors CA) sur le Compte Epargne Temps (CET).

Lors de la concertation pour l'application de cette loi dans l'entreprise, la CFE CGC a obtenu que la majoration minimale du rachat serait de 25 % quel que soit le régime de travail des agents.

La CFE CGC RATP a indiqué lors de cette concertation :

- ♦ qu'elle n'était pas favorable au rachat préalable des jours de RTT ( c'est-à-dire pouvoir, par avance, renoncer à des jours de repos pour un meilleur salaire) ;
- ♦ qu'elle était opposée à la négociation locale pour ce type de mesure afin d'éviter des roulements à spécificité locale voire individuelle ;
- ♦ mais qu'elle pouvait concevoir le rachat a posteriori des jours non pris.

Concernant la monétisation des jours de CET, nous avons indiqué que nous étions :

- ♦ favorables à l'extension à tous les agents de la monétisation offerte actuellement aux seuls encadrants ;
- ♦ demandeurs de l'extension de la monétisation aux agents ayant ouvert un CET pour congés de fin de carrière ;
- ♦ pour le maintien à 10 du nombre de jours monétisables, qui pour nous représente un équilibre raisonnable en paiement et reprise.

La direction a pris note des différentes positions et nous attendons qu'une décision soit prise par le COMEX afin notamment d'établir un nouvel avenant au protocole CET, avenant qui devra également permettre la monétisation des jours épargnés pour racheter des trimestres pour augmenter le niveau de la pension de retraite.

## LE STRESS ET L'ENCADREMENT

Après le suicide d'un cadre de la poste survenu le 15 janvier 2008 à La Rochelle, nous nous sommes interrogés sur les potentialités qu'un tel acte survienne dans notre entreprise et après réflexion nous en sommes arrivés à la conclusion que cela n'arrive pas qu'aux autres. La lecture de l'article ci-dessous apporte un éclairage à la réflexion sur la nécessité de se mobiliser pour prévenir de tels comportements.

« Après Renault, Peugeot, EDF, La Poste et la Police nationale, les suicides sur les lieux de travail se développent dans la morosité ambiante d'un grand nombre d'entreprise et d'organisations professionnelles et dans un quasi-anonymat. L'année dernière, Christian Larose, vice-président du Conseil économique et social, indiquait à *L'Express* qu'une personne par jour se donnait la mort pour des raisons liées aux mauvaises conditions de travail. Les chiffres avancés vont de l'ordre de 3 à 400 suicides par an. Causes personnelles, causes professionnelles ? Qu'est-ce qui peut pousser un individu à mettre fin à ses jours sur son lieu de travail ? Le suicide sur le lieu de travail n'est pas une nouveauté, mais plus le nombre augmente, plus il se banalise. Selon Bernard Salengro de la CFE-CGC, le coût du stress pour la société serait de l'ordre de 50 milliards d'euros par an.

Les théories avancées mettent en avant une intensification du stress liée à l'accroissement de l'exigence. Exigence des patrons, des managers, des clients... Jusqu'où devra aller cette exigence, combien de personnes, de vies, faudra-t-il sacrifier pour comprendre que la pression d'enjeu du toujours plus ne crée pas d'économie durable. Pour être performant au travail, un individu a besoin de croire en ce qu'il fait. Il a aussi besoin de croire en ce qu'il est. Il a besoin de trouver du sens à son action. Il a besoin d'être motivé. C'est d'ailleurs l'une des questions que pose tout recruteur qui se respecte. "*Quelle est votre motivation ?*" Il n'y a pas de motivation dans le stress. Le stress au travail est relié à la démotivation. Le stress au travail est directement lié au management, et nombre de managers n'exercent plus ou n'ont plus les moyens d'exercer leur métier. Faut-il les blâmer ? Comment concilier l'hyper-exigence à tous les niveaux quand on sait que dans nombre d'entreprises le leitmotiv est « Faites plus, plus vite et avec les mêmes, voire avec moins de moyens.

Quoi qu'il en soit, si aucune prise de conscience collective ne s'effectue, si les entreprises restent dans la théorie du toujours plus et continuent sur la même lancée, il y a fort à parier que le coût social lié à l'augmentation des maladies professionnelles sera phénoménal. Il avoisine aujourd'hui les 2 % du PIB. Qui paiera ?

Les seuls critères décisifs et durables de la compétitivité des entreprises sont de s'attaquer avec urgence au stress, de travailler sur la motivation des salariés, de réduire la pression d'enjeu, de diminuer les exigences en accroissant la reconnaissance auprès de tous les salariés de l'entreprise. Tous les acteurs de l'entreprise doivent s'engager à construire du sens, à réhabiliter la notion de plaisir au travail. Sauf à vouloir nuire à l'intérêt même de l'enjeu capitalistique. Les entreprises qui continuent à penser que la pression d'enjeu toujours croissante est de nature à favoriser l'expansion se livrent au même geste que leurs salariés désespérés. Une sorte de suicide économique.

Les principales causes du stress professionnel sont connues.

- o **Surenchère à la performance et à la compétitivité**
- o Incertitude quand à l'avenir, perte de sens quand à l'action quotidienne, absence de visibilité stratégique ou absence de communication de la hiérarchie
- o **Réduction des effectifs**
- o **Rationalisations : restructuration et concentration**
- o Nuisance et mauvaise conception des lieux de travail
- o **Fonctionnement dans l'urgence permanente**
- o **Intensification des charges de travail**
- o Accroissement de la complexité organisationnelle
- o Ordres contradictoires et manque d'encadrement intermédiaire
- o **Tensions dans les relations de travail**
- o Absence de reconnaissance du travail accompli
- o Délitement de la notion de collectif de travail
- o Agressivité ambiante

Un véritable inventaire à la Prévert ! »

Il ne faut pas être grand clerc pour s'apercevoir que derrière le vernis du plan d'entreprise 2008 - 2012, se cachent de nombreuses causes du stress professionnel.

Pour la CFE CGC RATP, il est donc urgent qu'un observatoire du stress soit créé dans notre entreprise pour empêcher la survenance d'une tragédie humaine à motif professionnel.

## ACTUALITES

### SALAIRES

Lors de la commission de respect de l'accord triennal sur les salaires qui s'est tenue le 19 mars, la direction a considéré que le pouvoir d'achat des agents avait été maintenu en masse en 2007. Elle est restée sourde à toutes les demandes syndicales de rattrapage en niveau (l'inflation ayant été de 2,6 % pour une augmentation de la valeur du point de base de 1,5 %).

En outre, il nous a été précisé qu'aucune marge de manœuvre n'existait actuellement pour une évolution des salaires différente à celle prévue par l'accord triennal pour 2008 à savoir : 0,5 % en juin, en octobre et en décembre. Toutefois, un point sera fait en juin pour analyser l'évolution des prix et une réunion aura lieu en septembre pour prendre d'éventuelles mesures en cas de dérapage de l'inflation.

Le dessin ci-dessous présage-t-il du Noël 2008 ?



### TREIZIEME MOIS

L'avant dernière étape pour parvenir à un treizième mois plein interviendra en novembre 2008.

Pour cette étape, la CFE CGC RATP a réussi à faire respecter l'accord tant à la lettre que dans l'esprit et ce, malgré les velléités de certains syndicats à ne pas respecter leur signature en exigeant que l'ensemble des opérateurs perçoivent un réel 13ème mois en 2008.

Ainsi, nous avons obtenu, pour 2008, que le montant du 13ème mois partiel soit de l'ordre de 85 % pour les maîtrises et les cadres (au lieu de 70 % en 2007). De ce fait 2 % des opérateurs n'auront pas un réel 13ème mois, il s'agit des conducteurs de RER en fin de carrière.

Pour 2009, tous les agents de l'entreprise percevront un 13ème mois entier.

### ASTREINTE

Comment assurer la continuité du service public en cas de graves dysfonctionnements (attentat, épidémie, etc.) ? La question méritait d'être posée et d'obtenir une réponse transversale. Malheureusement, la direction a préféré opter pour une solution administrative (Instruction Générale) plutôt que négociée (protocole).

Certes, cette IG 514 n'a pour seul but que d'organiser cette forme de travail, mais lorsque l'on connaît la « servilité » des départements devant la direction générale, il n'est pas étonnant qu'ils aient voulu appliquer cette IG **sans en négocier les contreparties légalement obligatoires**. Notre intervention auprès du PDG semble, aujourd'hui, porter ses fruits puisque d'une part l'IG sera présenté au Comité Régie d'Entreprise et d'autre part, toute mise en place d'un régime d'astreinte dans une unité ou un département devra nécessairement être précédée d'une négociation sur les mesures compensatoires (en temps et/ou en argent).

Outre la création d'une allocation d'astreinte pour les cadres qui seraient assujettis à ce régime dans les départements MES, MTS et RER, la CFE CGC RATP souhaite une revalorisation de la prime d'astreinte pour les cadres de BUS pour pallier l'augmentation du rythme des astreintes due à la suppression des effectifs de cadres dans les centres BUS.

Une réponse transversale au problème de l'astreinte nous semble indispensable pour garantir une certaine équité entre agents de tous les départements.

### MODERNISATION DES ELECTIONS

A l'occasion de la nécessité d'organiser des élections professionnelles dans les deux nouveaux départements de la maîtrise d'ouvrage (ESP et MOT), la direction a tenté d'introduire de manière définitive le « web vote ». Comme elle l'a indiqué à différentes reprises, la CFE CGC RATP est favorable à la mise en œuvre d'une telle modernisation mais nous pensons qu'il est important d'expérimenter ce nouveau procédé sur des élections partielles avant de l'imposer à toute l'entreprise.

La direction s'est ralliée à notre position puisqu'elle a limité aux élections partielles qui pourraient intervenir d'ici à fin 2009, l'avenant introduisant le web vote. Un bilan devrait être fait avant d'envisager l'extension de son utilisation aux élections du Conseil d'Administration de mai 2009 et des CDEP/DP de décembre 2009.