



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

OBJECTIF ENCADREMENT

www.cfe-cgc-ratp.com

Décembre 2009

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

POUR UNE DIVERSITE MAÎTRISEE

Pour la création d'une mission diversité égalité à la RATP et la nomination d'un référent en charge de cette mission

La CFE CGC se réjouit de l'intérêt que porte la RATP au développement durable. Le développement durable est la combinaison de trois aspects principaux que sont l'économie, l'environnement et le social. Sur ce dernier point, la politique de développement durable de la RATP veut notamment répondre à l'enjeu que constitue l'égalité des chances et la diversité. Cette ambition s'inscrit parfaitement dans les préoccupations de la région Ile-de-France.

Dans ce contexte, les quatre axes de discrimination contre lesquels l'entreprise doit impérativement lutter, comme décrits dans le plan régional d'action concertée en faveur de l'égalité d'accès à l'emploi et dans le travail en Ile-de-France, sont :

- l'égalité professionnelle et salariale femme / homme ;
- le handicap ;
- les seniors ;
- les personnes issues des quartiers défavorisés.

Afin de mettre en perspective les actions en cours, de les coordonner, d'en mesurer les effets, d'en imaginer de nouvelles et d'assurer une veille sur les évolutions réglementaires dans ce domaine, la CFE CGC RATP propose de créer une mission « diversité égalité » qui, rattachée à la Délégation Générale à l'Innovation et au Développement Durable ou au département GIS, permettra à la Direction Générale de la RATP de faire les bons arbitrages.

Le référent en charge de la mission aura également un rôle de médiation entre les différentes directions et les salariés pour rappeler, expliquer et faire appliquer les actions menées par l'entreprise. Son existence montrera la volonté de la RATP de lutter contre les différentes formes de discrimination, dans un souci de solidarité, pour le respect de la laïcité.

WWW.CFE-CGC-RATP.COM

Tick'Epargne : quel plan de substitution peut-on espérer ?

Comme nous l'avions précédemment annoncé, la RATP n'a pas eu le soutien des signataires de l'accord plan d'épargne entreprise (PEE) pour en réviser le dispositif de placement sécuritaire Tick'Epargne. Cet accord collectif a donc été dénoncé unilatéralement le 21 septembre 2009.

La situation transitoire :

Pendant la durée du préavis qui court jusqu'au 20 décembre 2009 inclus, tout agent en activité peut encore adhérer à Tick'Epargne.

Jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord, ou à défaut jusqu'au 20 décembre 2010, l'ensemble des adhérents à Tick'Epargne, y compris retraités, peut continuer à effectuer des versements en bénéficiant du taux garanti de 7% pendant le délai d'indisponibilité des sommes placées, soit jusqu'au 30 juin 2014 pour les sommes versées en 2009 et 30 juin 2015 pour celles versées en 2010.

Les sommes rendues disponibles avant le 20 décembre 2010 et laissées sur le compte devraient bénéficier du taux garanti jusqu'au 20 décembre 2010.

Le plan de substitution :

Deux choses sont sûres, le nouveau plan ne comprendra plus d'obligations émises par la RATP (ce qui était le cas de Tick'Epargne) et il n'y aura plus de taux garanti. Tick'Epargne sera donc remplacé par d'autres fonds commun de placement. La CFE CGC souhaite que les agents aient le choix entre plusieurs fonds, solidaire, monétaire et obligataire.

En contrepartie de la disparition du taux garanti, l'abondement (majoration par l'entreprise des versements volontaires des salariés) verra son montant augmenter significativement et les conditions de versement dudit abondement revues.

Rappelons que l'abondement n'est versé qu'aux agents en activité.

Pour mémoire, les conditions de versement de l'abondement sont les suivantes :

Versement volontaire du salarié par année civile	% d'abondement
de 0 à 160 €	25% soit 40 € maxi
de 160,01 à 460 €	15% soit 45 € maxi
de 460,01 à 2660 €	10% soit 220 € maxi
Au-delà de 2660 €	Plus d'abondement

Soit un **abondement maximum annuel de 305 € pour 2660 €** versés dans l'année civile.

La CFE CGC sera vigilante sur le choix des fonds de placement de substitution et propose de revoir les modalités de versement de l'abondement comme suit :

Versement volontaire du salarié par année civile	% d'abondement
de 0 à 325 €	100% soit 325 € maxi
de 325,01 à 1125 €	75% soit 600 € maxi
de 1125,01 à 2425 €	25% soit 325 € maxi
Au-delà de 2425 €	Plus d'abondement

Soit un **abondement maximum annuel de 1250 € pour 2425 €** versés dans l'année civile.

Cette mesure de hausse de l'abondement serait financée par l'économie que ferait l'entreprise par la suppression de la garantie de taux rémunération.

Une plateforme encadrement coûteuse pour l'entreprise mais peu satisfaisante pour les cadres

La plate forme d'accord cadre relative au management de l'encadrement, que nous avons signée le 9 juillet 2008 avec cinq autres organisations syndicales, devrait être compris comme un bon accord. En effet, elle permet de confirmer le rôle moteur de l'encadrement dans un contexte où les actions de changement se multiplient, elle responsabilise ce même encadrement notamment au travers de l'EAP et elle débloque le déroulement de carrière par un relèvement des coefficients maximum pour chacune des catégories, cadre et maîtrise. L'entreprise n'a d'ailleurs pas hésité à mettre plus de 11 millions d'euros sur 4 ans pour la mise en place de ce nouvel accord.

Pourtant, si tout paraît idéal sur le papier, cela ne l'est pas vraiment sur le terrain. Outre les erreurs de communication de GIS sur le sujet, le fait que la plateforme ait apporté bien davantage aux agents de maîtrise qu'aux cadres pose de vrais problèmes de management notamment dans les secteurs où la population « cadres » est moins nombreuse que la population maîtrise. C'est le cas dans les départements d'exploitation comme dans ceux de la maintenance.

Le problème majeur réside dans le fait que la génération de points, non fongible entre cadre et maîtrise, est désormais identique pour les deux catégories. Cela permet des avancements plus avantageux pour les meilleurs éléments des populations les plus nombreuses, donc pour les maîtrises dont les effectifs sont nettement supérieurs particulièrement dans les centres bus , où les effectifs cadres décroissent dangereusement. Cette situation, risque de s'aggraver du fait que les agents de maîtrise n'auront plus aucun intérêt à accepter une promotion cadre, dans la mesure où l'avancement est plus rapide dans leur catégorie que dans celle des cadres. et, que les deux grilles de rémunération se chevauchent.

C'est tout simplement inacceptable car de nature à démotiver les cadres qui font pourtant directement les frais de la productivité sur les effectifs.

Comment remédier à cette situation ?

Pour rétablir l'équilibre, plusieurs solutions existent, mais chacune a son inconvénient.

La première serait de créer une **fongibilité partielle** des enveloppes de points générés. Cette fongibilité pourrait concerner les points dédiés à l'accompagnement des parcours professionnels et aux changements de niveaux de montée en compétence (4 points sur 13 à partir de 2011) .

La deuxième serait **d'augmenter le nombre de points générés par chaque cadre** présent à l'effectif.

La troisième consisterait à traiter l'avancement des cadres, non pas au niveau d'une unité, voire d'une entité opérationnelle où les effectifs cadre sont faibles, mais au niveau du département afin de disposer d'une population au nombre suffisant.

Cette dernière solution est également indispensable pour ne pas léser les agents qui font de la mobilité au sein d'un département. En effet, toujours à titre d'exemple, il est des situations où un cadre ayant fait une mobilité d'une unité opérationnelle à une autre, en cours d'année et en changeant de métier se retrouve sans avancement alors qu'il pouvait raisonnablement y prétendre s'il n'avait pas quitté son unité d'origine. La cause est due au fait que l'unité cédante n'a plus d'intérêt à défendre un agent qui ne lui appartient plus tandis que l'unité d'accueil a déjà prévu le parcours des cadres en place. Le faible effectif cadre par unité opérationnelle n'est pas de nature à faciliter la reconnaissance de la prise de risque liée à la mobilité, ce qui est contraire à l'esprit de la plateforme.

ACTUALITES

IG 529 : une restriction du droit de grève contraire à la continuité du service public ?

Le département Gestion et Innovations Sociales a publié une nouvelle instruction générale (IG 529) baptisée « Modalités de participation à la grève ». Cette IG, qui n'a fait l'objet d'aucune discussion ou concertation avec les organisations syndicales, tient en quelques lignes et précise que « les salariés souhaitant rejoindre un mouvement de grève doivent le faire à l'intérieur du préavis... exclusivement au début de la prise de service » sous peine de « sanctions disciplinaires ».

L'objectif de cette IG, dicit la lettre d'accompagnement adressée aux organisations syndicales, « trouve son fondement dans la prohibition des grèves tournantes ».

L'effet immédiat est d'interdire aux agents en général et aux encadrants en particulier de ne cesser leur service que pour participer à une manifestation, manifestation ayant rarement lieu au début du service. Ainsi une démarche responsable permettant aux agents de manifester leur mécontentement en limitant au maximum la gêne occasionnée est désormais interdite.

On peut s'interroger sur l'opportunité de sortir une telle instruction générale alors qu'il existe une loi récente sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs (Loi 2007- 1224 du 21 août 2007) qui n'a pas jugé bon d'aborder ce point, et que la direction de la RATP se félicite régulièrement du faible niveau de conflictualité dans l'entreprise et d'un dialogue social de qualité.

Nous constatons une nouvelle fois que ce dialogue social, tant vanté et dûment affirmé dans le plan d'entreprise, est un vœu malheureusement peu suivi d'effet.

On cherche dans cette IG où se situe l'innovation sociale. Sans fondement objectif, elle est contraire à l'intérêt des agents comme à celui des voyageurs.

Plan d'actions sur l'emploi des seniors

Avis donné par la CFE CGC sur ce dossier à la séance du Comité Régie d'Entreprise le 25 novembre 2009 :

« La loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 a instauré l'obligation pour les entreprises et les établissements d'au moins 50 salariés, ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés, de négocier un accord ou d'élaborer un plan d'action sur l'emploi des seniors sous peine d'une pénalité égale à 1% de la masse salariale.

L'esprit de la loi est de privilégier la recherche d'un accord, or la RATP s'est contenté d'élaborer un plan d'action. Elaborer est d'ailleurs un bien grand mot car le projet de plan d'action soumis à notre avis n'est que le rassemblement dans un même document des différentes actions déjà existantes par ailleurs. Aucune négociation n'a eu lieu sur ce sujet, tout au plus quelques échanges sympathiques en audiences.

Le seul mérite de cette démarche est d'éviter à la RATP d'avoir à payer la pénalité. Nous dirons que la RATP s'est contentée du service minimum sans chercher à dynamiser sa politique en faveur des seniors, sans même discuter les quelques propositions faite par notre organisation syndicale.

Il reste bien des choses à faire, notamment sur le développement de la seconde partie de carrière et la transmission des savoirs et des compétences, ainsi que sur la transition entre activité et retraite, ce dernier point étant totalement ignoré. Pour les deux premiers points, ce n'est pas la fixation d'un objectif du pourcentage de personnes de plus de 45 ans ayant eu un entretien « parcours » ni l'âge de 100 tuteurs ou formateurs qui changera la situation.

Quand le dialogue social se limite à un monologue, la CFE CGC RATP ne peut se montrer satisfaite. Elle émettra donc un avis négatif sur le projet de plan d'action seniors. »



print platinum
c o n c e s s i o n

OKI
PRINTING SOLUTIONS

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

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

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