

# Avec la **CGT**, vos exigences à portée de Voix !

## Liste des Candidats au CDEP M2E

### 1<sup>er</sup> Collège

Titulaires				Suppléants			
SAUTEL	Thierry	Technicien	EST/EEM	VAUX	Pascal	Technicien	NORD/EEM
HURAUULT	Jean Michel	Technicien	EST/EEM	BEAUDET	Pierre	OQ	NORD/EEM
LANUSSE	Thierry	Technicien	EST/EEM	MARTINS	Nuno	Technicien	EST/EEM
LILLIER	Thierry	Technicien	SUD/BGC	CARBONNIER	Yves	Technicien	NORD/EEM
MONLOUIS	Dominique	Technicien	SUD/II	EDOM	Marc	OQ	IML

### 2<sup>ème</sup> Collège

Titulaires				Suppléants			
VALOT	Alain	Technicien Supérieur	OUEST	MASSON	Laurent	Agent de Maîtrise	PRP
SIMON	Didier	Agent de Maîtrise	IML	DENIS	Gilbert	Technicien Supérieur	SUD
BUNEL	Bernard	Agent de Maîtrise	PRP	LE FUR	Gaëtan	Technicien Supérieur	EST

### 3<sup>ème</sup> Collège

Titulaire			Suppléant		
COTTINEAU	Françoise	Cadre	MORILLON	Renée	Cadre OUEST

Représentant Syndical :

**GILLES ROUE**



la  
**cg**t  
RATP



**JOURNAL**

Novembre 2006

# Spécial **E**lections

## EDITO

Avec les revendications liées à la politique salariale, à la reconnaissance des qualifications et des métiers, à l'emploi, aux conditions de vie et de travail... subsistent les reculs, les questions concernant l'avenir des services publics, de la protection sociale maladie, les retraites, et ce, après les "évolutions" à la RATP du contrat de groupe obligatoire, la mise en place d'une caisse de retraite et leurs premières dispositions.

Autant dire que l'attention des salariés, l'engagement des agents, sera l'élément majeur afin d'écrire un autre scénario que celui qu'ambitionne de nous imposer direction et pouvoirs publics.

Aussi les élections professionnelles de cette fin d'année 2006 pointent-elles plusieurs enjeux.

### Des enjeux évidents :

- De désignation des élus CDEP et délégués du personnel, chargés de faire vivre ces instances représentatives du personnel et de porter vos préoccupations ;
- Enjeu aussi pour la mise en place du Comité Régie d'Entreprise (CRE), des Comités d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), des Commissions de Classement (CC), du Conseil de Discipline (CD), qui découlent des résultats de ces scrutins ;
- Enjeu de représentativité des organisations syndicales déterminante pour la mise en œuvre d'accord (signature et ou contestation) ;

### Mais aussi des enjeux de démocratie :

- L'engagement des salariés dans ces élections sera observé, analysé par la direction autant que l'influence électorale elle-même... puisque l'intérêt des agents pour peser aujourd'hui et demain, leur implication sur les questions sociales, commence avec leur niveau de participation aux élections.

Avec la volonté d'informer chaque agent, de le rendre "acteur" des enjeux sociaux, le vote CGT se place aussi comme un élément déterminant de réactions, de propositions contre les reculs imposés ou programmés et pour l'avenir de notre entreprise publique nationale.

**Vous voulez être écouté et entendu ?  
Vous voulez compter ? Ne manquez pas ce rendez-vous !**

**Mettez vos revendications à portée de voix...**

**Votez pour les équipes, les candidats CGT !**

**GERARD LEBOEUF**  
Secrétaire général  
de l'Union Syndicale CGT-RATP

## Pour une **Politique Industrielle** à la hauteur des enjeux du **Développement des Transports Collectifs** en région Ile-de-France

Le 6 juillet 2004, Madame Anne-Marie IDRAC, alors PDG de la RATP présentait aux organisations syndicales son projet en matière de politique industrielle pour la période couvrant le plan d'entreprise 2004/2007. Dans la logique de faire de la RATP « une entreprise à part entière », l'objectif était clair : concurrence, compétitivité.

Le 21 juin 2006, quelques jours avant son départ pour la SNCF, elle présentait de nouveau aux organisations syndicales ses ambitions, ses objectifs pour la RATP : le lancement d'une étape nouvelle pour la RATP avec comme maître mot : la performance.

Face aux enjeux que représente la réponse aux besoins de transports collectifs pour les franciliens dans le cadre nouveau de la décentralisation en région Ile de France, force est de constater la tenue de propos qui se veulent rassurants du nouveau PDG de la RATP, Monsieur Pierre MONGIN.

Réaffirmer le caractère national de l'entreprise publique RATP, réaffirmer la priorité du développement en région Ile de France des activités de l'entreprise, cela comporte quelques infléchissements quant aux objectifs de la Direction de la RATP.

Le principal atout de l'entreprise publique de service public RATP est sa structure intégrée : ingénierie, exploitation, maintenance. Pour répondre à ces divers besoins, il est nécessaire que la RATP se développe en Ile de France : transports collectifs de banlieue à banlieue, maillage plus serré sur les couronnes autour de Paris, régularité, qualité, confort et sécurité accrus, le tout allié à une offre de transport correspondant aux besoins des usagers. Cela passe, pour la CGT, par un meilleur dimensionnement du parc de matériel roulant (bus, métro, RER, tramway).

Les besoins sont par exemple de l'ordre de 2.300 bus supplémentaires et l'achat de matériels roulants ferroviaires permettant une réserve de maintenance respectant des conditions de travail décentes pour les agents.

Pour la CGT, la construction d'un atelier dédié à la rénovation du matériel roulant ferroviaire devrait permettre d'accroître les capacités industrielles. Il en est de même pour les ateliers de Championnet pouvant permettre la mise en œuvre d'une politique de rénovation à mi-vie des bus.

Outre les nécessaires opérations de modernisation des infrastructures de transports et celles des infrastructures industrielles de maintenance, le développement des réseaux doivent s'accompagner des investissements permettant une maintenance de qualité.

Pour la CGT, il convient d'anticiper la capacité de la maintenance à répondre à la forte croissance de l'offre de transport.

Le potentiel de développement des activités de maintenance est réel et pose bien sur la question des moyens humains à l'exercice de ces activités de maintenance : des moyens humains formés, qualifiés, reconnus en tant que tels, c'est l'inverse de ce que chacun vit au quotidien aujourd'hui.

**Voter CGT aux prochaines élections CDEP/DP sera le moyen de se faire entendre face aux objectifs des directions de notre entreprise.**

**Voter CGT, c'est porter un autre projet industriel ambitieux. Un projet d'avenir pour nos activités, l'emploi, nos métiers, nos qualifications, nos conditions de vie et de travail.**

**ATTENTION !**  
Vote par correspondance uniquement  
du 21 novembre au 2 décembre 2006.  
**N'OUBLIEZ PAS !**

## Le **Déroulement de Carrière**

La CGT s'est, depuis de nombreuses années, inscrite dans une démarche de négociations d'accords allant vers une amélioration des déroulements de carrière des opérateurs, techniciens et agents d'encadrement de la maintenance. Cette démarche s'inscrit dans une visée à long terme marquant à un instant « T » les avancées, sans jamais oublier les revendications portées par la CGT : une juste reconnaissance de nos métiers et qualifications, de nos compétences, de nos pénibilités au regard des évolutions technologiques et de ce qui existe au sein de l'entreprise.

### **LA CGT REVENDIQUE :**

#### **Pour les opérateurs non qualifiés :**

- Un déroulement de carrière allant jusqu'au N8 pour tous

#### **Pour les opérateurs qualifiés :**

- Embauche au N7 (CAP et/ou BEP) et fin de carrière au N14 sur un métier unique

#### **Pour les techniciens :**

- Embauche S1 (Bac pro), S3 (bac technique) et fin de carrière S7

#### **Pour les agents de maîtrise :**

- Fourchettes de 2 à 5 ans avec carrière maxi sur 25 ans
- Passage à la moyenne des fourchettes sauf avis défavorable motivé, reposant sur des faits avérés et contrôlables par les commissaires classeurs.
- Suppression de la segmentation
- Déroulement de carrière maîtrise de EC2 à EC8
- Retour à la règle des 3 tiers pour passage cadre (recrutement, concours, choix)

#### **Pour les techniciens supérieurs**

- Identique au déroulement de carrière des agents de maîtrise
- Prise en compte de l'expérience professionnelle acquise hors de l'entreprise pour déterminer le niveau d'embauche

#### **Pour les cadres**

- Fourchettes de 2 à 5 ans
- Suppression de la segmentation
- Déroulement de carrière EC5 vers cadre supérieur
- Constitution d'une grille pour les cadres supérieurs

## **Encadrement**

### **"Socialement responsable et professionnellement engagé !"**

Le mal vivre des agents d'encadrement est de plus en plus fort. En effet, s'ils occupent une place particulière dans l'entreprise du fait de leur expertise technique ou managériale, ils sont écartés des lieux de décisions alors que ce sont eux qui ont en charge leurs mises en œuvre.

Les contraintes imposées qui consistent à "intensifier le travail, gérer le sous effectif, réorganiser par des suppressions de postes, faire passer la production avant la sécurité ..." les placent devant une alternative qui oppose "conscience citoyenne" et "responsabilité professionnelle". Premiers fusibles en cas de problème, premiers exposés en cas de conflits, voire, depuis 2001 (suite à un arrêté de la cour de cassation), premiers responsables devant la loi, cette situation n'est pas sans générer un certain malaise dans ces catégories.

Les personnels d'encadrement doivent avoir les moyens de l'exercice effectif de leur responsabilité professionnelle et

sociale. Pour y parvenir, l'UGICT/CGT revendique des droits nouveaux qui instaurent **un droit d'intervention et d'initiative pouvant aller jusqu'au droit de refus** pour toute directive ou consigne contraire à l'éthique professionnelle et à la mise en danger des agents. Pour garantir la libre expression de ces nouveaux droits, il y a lieu de réformer les leviers managériaux, véritables outils de pression au service des stratégies de la Direction. Aussi, l'UGICT-CGT revendique-t-elle en matière de déroulement de carrière un avancement à la moyenne (*sauf avis défavorable motivé sur des critères objectifs*), une mobilité choisie et non plus contrainte, la mise en place de parcours professionnels s'inscrivant eux-mêmes dans des parcours formations tout au long de la carrière.

**Votez CGT !**

## Le Travail de Nuit quand le Service Public l'oblige

La RATP a recours de plus en plus au travail de nuit dans tous les secteurs et très largement à la maintenance. Que ce soit pour des raisons de service public ou par pure productivité, la reconnaissance et les compensations sont à ce jour bien maigres face aux contraintes et difficultés rencontrées par les travailleurs de nuit. Le travail de nuit est pénible par nature il doit être reconnu comme tel et valorisé. Pour la CGT, seuls deux axes permettent de compenser la pénibilité du travail de nuit : le temps de travail et une compensation pécuniaire.

Après des mois de silence sur les multiples relances de notre syndicat demandant l'ouverture de négociations sur le travail de nuit à la maintenance, une délégation de la CGT a été reçue en audience le 23 juin 2006. Les revendications portées par la CGT sur le travail de nuit sont claires. Elles visent à améliorer le protocole existant sur les points suivants :

### LA CGT REVENDIQUE :

- Doublement de la prime ATNTM-Nuit
- Attribution de 5 CA supplémentaires en reconnaissance de la pénibilité
- Effet rétroactif à 2004, concernant la prise en compte

des 15 ans de nuit, pour bénéficier de 75% minimum à la retraite du montant de la prime de nuit.

- Passage à 32h de temps de travail hebdomadaire pour tous les agents permanents ou sur roulements de nuit
- Révision de l'attribution de la médaille d'Honneur des Chemins de Fer :
- 15 ans de service pour la médaille d'argent
- 25 ans de service pour la médaille de vermeil
- 30 ans de service pour la médaille d'or
- Elargissement de la plage horaire de l'ACD de 23h00 à 7h00
- Relève systématique des 2 nuits encadrant le passage en jour d'un agent en service de nuit, quelle que soit la raison ou la durée du temps effectué de jour.
- Etendre la prime du dimanche au lundi pour les agents débutant leur service le dimanche soir
- Diminuer les effets de la perte de la prime de nuit liés à la mobilité des agents passant à un roulement jour.
- Abaissement des taux d'intérêt à 0% pour l'achat de véhicule avec prise en charge des intérêts par la RATP

## Une Formation Professionnelle Emancipatrice

La formation est un outil d'émancipation des individus et facteur de développement. Elle est essentielle tout au long de la vie professionnelle et est un droit effectif pour permettre à chaque individu de faire face au changement, d'élever son niveau culturel pour mieux gérer leur propre existence et ainsi lutter contre l'inégalité des chances. Par conséquent, mieux appréhender sa vie professionnelle.

Une formation en lien avec les attentes des agents et des besoins exprimés lors des EAP, les nouvelles technologies et leurs impacts sur le contenu de nos métiers devraient forcément passer par une formation à la hauteur des ambitions que doit porter notre service public. Un des enjeux de la formation est le maintien des compétences individuelles et collectives, l'axe important étant le perfectionnement, l'adaptation, l'acquisition ou/et la pérennisation des compétences.

La formation doit prendre en compte l'exigence de service public (qualification professionnelle durable, objective et gratifiante attendue par les agents).

La réouverture de l'école technique pour permettre à davantage de jeunes de rejoindre la maintenance avec à la clef, un diplôme, une formation de haut niveau, une acquisition d'un réel savoir-faire. Un droit individuel à la formation, transférable d'une entreprise à une autre est

important. Ce droit s'inscrit dans la perspective que se donne la CGT de construire un « statut du travail salarié », garantissant un ensemble de droits et une sécurité sociale professionnelle pour chacun.

La formation professionnelle continue doit contribuer d'une façon essentielle, à pérenniser notre service public dans la mission de maintenance.

### LA CGT REVENDIQUE :

- D'utiliser le potentiel du CFT\* de Noisiel pour l'ensemble des formations initiales
- De consolider le dispositif SESAME pour permettre la qualification des opérateurs qui le souhaitent
- De généraliser le dispositif de l'accompagnement de la VAE à tous les métiers, toutes les catégories
- D'améliorer le protocole générations solidaires pour réellement répondre aux besoins spécifiques d'une jeunesse en difficulté dans leur parcours scolaire
- De réserver 10% du temps de travail à la formation professionnelle
- L'application du droit individuel à la formation (DIF), droit à 20 heures par an cumulable sur 6 ans soit 120 heures mis en œuvre à l'initiative du salarié.

\*Centre de Formation Technique

## Rhapsodie : les nouvelles technologies au cœur des enjeux

La Direction de l'entreprise s'est engagée dans un vaste chantier touchant l'évolution de la fonction ressources humaines et le renouvellement des systèmes associés.

Si ce programme, appelé "Rhapsodie", se justifie sur le plan technologique pour pallier l'obsolescence et la multiplicité des outils actuels, il s'apprête à bouleverser en profondeur les fonctions ressources humaines en lien avec l'évolution de l'entreprise.

Le bien-fondé de cette nouvelle technologie, qui intéresse l'ensemble des agents, se heurte dès lors avec les conséquences qu'elle entraîne sur l'emploi et les qualifications, notamment dans le tertiaire.

### LA TECHNOLOGIE AU SERVICE D'UNE POLITIQUE

Les changements induits, vont permettre d'accélérer les décentralisations et la gestion individualisée des personnels tout au long de leur carrière.

Sans développer tous les aspects impactés, des évolutions sont en cours touchant aux primes, à la volonté affichée de sortir des notions de filière/sous-filière, au classement SAB au regard des retraites assujéti au poste, à la dissociation de la notion grade/emploi, à la séparation des fonctions employeur/assureur, à la décentralisation de la paye et des commissions de classement...

Pour la CGT, à l'heure où l'entreprise parle de développement et envisage de grands projets, la cohérence doit s'imposer, les nouvelles technologies ne peuvent avoir pour seules finalités la destruction d'emplois et la PMIisation des Unités.

**Faites voter CGT !**

## Tertiaire et Assimilé : objectif productivité

Avec "Rhapsodie", la direction annonce sa volonté de supprimer environ 300 postes.

A GIS, la mise en place d'un Centre de Service Partagé regroupant l'activité RH de 10 départements fonctionnels de l'entreprise se traduit par la suppression de 20 postes.

L'exemple est donné et déjà départements et unités sont à l'ouvrage à l'instar du Métro qui projette une productivité de 30 à 35% dans ses secrétariats.

La mutualisation des moyens ne vise pas l'efficacité de nos missions, mais la seule performance économique.

Les départs en retraite, comme les mobilités sont l'occasion de ne pas remplacer les postes.

Les réformes liées à notre protection sociale retraite et maladie ont des répercussions sur les effectifs de ces secteurs.

### LE SECTEUR TERTIAIRE ET ASSIMILE PARTICIPE AU BON ROUAGE DES SERVICES

D'autres choix sont possibles partant : des besoins à satisfaire à tous les niveaux (entreprise, département, unité) dans la cohérence et l'unicité que nous défendons, des outils à mettre en place, de la formation nécessaire, de la qualification des différents acteurs à partir de leur connaissance du terrain et des populations gérées et enfin le niveau des effectifs.

Au-delà des secteurs directement concernés, l'impact des modifications technologiques et surtout leurs utilisations au service d'une certaine politique a des incidences négatives sur l'ensemble du personnel.

**M2E - Dès 2007, plusieurs dossiers structurants seront mis en œuvre par la Direction du département M2E dans tous les métiers, toutes les activités et fonctions supports.**

**METIER EEM (Equipements Electromécaniques)**

**Projet EEM de chaque UO**

- Conditions de vie et de travail des agents modifiées
- Mise en place du métier unique
- Risques de perte de savoir-faire, des compétences et à terme, de nos activités particulièrement sur les E.M.

**Projet Duhesme**

- Déménagement à Ambroise Croizat.
- Volonté d'organiser des chantiers en continu et prises de services au plus près des installations.
- Augmentation du nombre de rénovations d'escaliers mécaniques.

**Entité climatisation**

- Déménagement des agents de Chanoinesse, M. Bizot et Chanzy vers Duhesme
- Suivi de traitement de la légionellose

**Dossier BT**

- Décret 88 - Eclairage sécurité - Ondulateurs
- Création de l'activité traction
- Avenir de l'activité « électricité bâtiment »

**Nouvelles gammes E.M.**

- Suivi du bilan de ces nouvelles gammes
- Transfert d'activités de maintenance patrimoniale sur les centres de maintenance courante

**Mise en place de Symphonie/Toscane/CCV**

- Suivi de la mise en place
- Transfert d'activité vers les centres de maintenance EEM sur dépêche de com.
- Augmentation de la charge de travail sur le plateau technique de Crillon



**METIER BGC (Bâtiment, Génie Civil)**



Pas de dossier à venir et pour cause... le dossier bâtiment vient d'être mis en œuvre sur décision unilatérale de la Direction contre l'avis des salariés et des organisations syndicales se soldant par une suppression de 45 emplois (BGC et EEM).

Ce métier semble être à l'abandon : augmentation de la sous-traitance, interventions à faible valeur ajoutée, dégradations des installations et locaux techniques à la charge de ce métier, pas de maintenance préventive, maintenance améliorative sous-traitée, volonté de développer le travail à agent unique. De plus, les activités dites «de spécialistes» (menuiserie, peinture, infiltrations, etc...) sont mises à mal.

**Ingénierie, MAP, IML, et Travaux**

Les salariés, quelle que soit leur catégorie, seront impactés dans leur activité par la mise en place de contrôleurs basse tension, contrôleurs pour appareils translateurs, le déploiement de Toscane, Symphonie, GMAO et le dossier synergie.doc, quant à l'organisation du travail dans les centres EEM, elle n'a pas été mise en place par manque d'effectifs.

Dans le même temps, la CGT fait le constat que le nombre de «formateurs» est trop faible, les structures dédiées à la formation sont pour certaines insalubres. Le manque de temps consacré à l'anticipation des besoins en investissements fait qu'ils ne sont pas réalisés au détriment du parc et de nos activités.



**METIER II (Informatique Industrielle)**

La structure « architectures Gares et Stations » (AGS) développe les projets : le mainteneur système, Toscane, Ocarina, Symphonie, Siel.

Le transfert des abonnements vers le support « télébilletique » et la mise en place des PSP.

L'arrivée de nouveaux équipements (caméra, accepteur de billets de banque, etc...)

Les agents de ce métier, qu'ils soient issus de l'activité PM ou ITV auront à faire face à des changements technologiques et/ou de charge de travail qui impacteront pour beaucoup les conditions de travail (priorisation des interventions, couverture de service, contenu de l'activité et des formations adéquates, etc...).



**POUR LE 5 DECEMBRE, A M2E, VOTER ET FAIRE VOTER CGT DEVIENT UN ENJEU INCONTOURNABLE**

**POUR**

- Une reprise de nos activités sous-traitées
- Une remise à niveau des effectifs dans toutes les catégories et tous les secteurs en adéquation avec la charge de travail, le développement du parc, les contraintes de roulements liées à nos missions de service public
- Une amélioration significative de nos conditions de vie et de travail
- La création d'une sujétion spécifique au service d'après-midi
- La revalorisation de la prime de conduite liée à l'obligation de conduire les véhicules de service
- Un plan de formation à la hauteur des enjeux (développement important de nouvelles technologies, renouvellement du personnel, polycompétence...), gage de pérennité de notre savoir-faire et du développement de nos activités au sein de M2E.
- Le traitement de la maintenance des escaliers mécaniques dans le cadre d'une activité spécifique au département M2E.
- La création d'un centre de maintenance des bâtiments (EEM/BGC) pour garantir un développement de cette activité.
- Faire du site Saint-Denis/Ambroise Croizat, un bâtiment dédié à la maintenance patrimoniale de l'ensemble des activités traitées par M2E.

**CONTRE**

- Le travail à agent seul
- Les mobilités forcées (plus de 200 déménagements d'agents envisagés par la Direction)
- La suppression de postes d'encadrement (perspectives de suppression de 2 postes sur 3 dans le cadre de la performance)
- La suppression «lapidaire» d'emplois au nom de la performance
- Le développement du travail de nuit

