

SYNDICAT CONFEDERE UGICT/CGT-RATP

85, rue Charlot – 75003 PARIS - CHOT

☎ 01.48.87.65.87

☎ 01.58.77.86.03

Int : 58770

Fax : 01.44.78.53.57



Plate-forme encadrement : reconnaissance ou bien outil de management ?

L'UGICT/CGT RATP vient d'être reçue en audience par la Direction dans le cadre des discussions sur la « plate-forme de l'encadrement ».

En 2007, des négociations ont été entamées avec les organisations syndicales. La Direction considérant que le projet envisagé relevait d'un changement culturel trop important pour les salariés, ces négociations n'ont pas abouti et se sont conclues par un 4^{ème} avenant et la promesse de nouvelles négociations pour 2008.

A l'image de la démarche engagée pour la construction du plan d'entreprise avec le cabinet d'experts « ALTEDIA », la direction a mis en place des groupes de travail, des forums de discussions, une opération de « benchmarking » - qui consiste à se comparer en permanence aux autres selon un concept valorisé par la présidente du MEDEF - dans une dizaine d'entreprises : France Télécom, la Poste, EDF, Véolia, Carrefour...

Or, s'agissant des méthodes managériales en vigueur au niveau national, l'actualité nous montre régulièrement que les choses sont loin d'être idylliques et peuvent aller jusqu'à l'irréparable.

Pour autant et en dépit de quelques aménagements, après un an de réflexion, la Direction n'a pas changé d'objectif sur le mode de gestion de l'encadrement : **une plus grande individualisation basée sur la performance.**

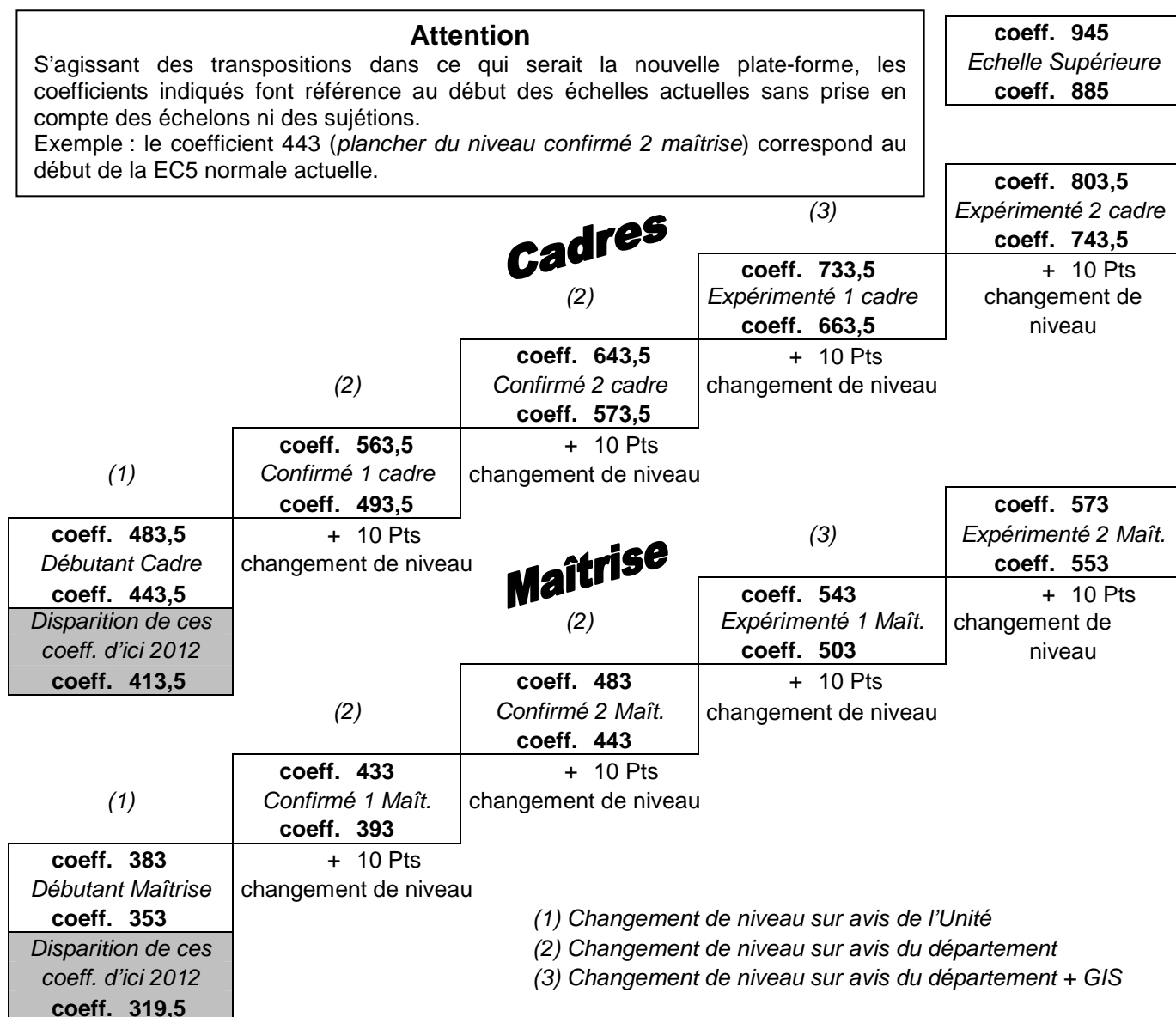
Les éléments principaux de la nouvelle plate-forme

Les ambitions pour l'ensemble des agents de maîtrise et des cadres sont fixées par une enveloppe globale à moyens constants. Ainsi chaque agent générerait 10 points par an. L'avancement se réaliserait par une éventuelle attribution de points. Les pas étant de 0, 20, 25 ou 30 points.

Les grands principes s'articuleraient autour des parcours professionnels, l'évolution est liée totalement à l'individu et plus du tout au poste de travail :

- Abandon de la segmentation, mais mise en place de niveaux de « montées en compétences ».

Chacune des catégories maîtrise et cadre comporterait cinq niveaux ; la référence devient le coefficient.



A l'horizon 2012, les coefficients de début seraient progressivement remontés pour atteindre 353 pour la maîtrise et 443,5 pour les cadres.

L'évolution dans les différents niveaux de compétences est fixée à environ 40 points pour les agents de maîtrise et 70 points pour les cadres.

Positionné sur le maximum du coefficient relatif à son niveau, c'est au choix du management d'envisager le passage dans le niveau supérieur.

Pour l'attribution des points ou le passage d'un niveau de compétence à un autre, plus de taquets, seul un plan de progrès est envisagé en cas de blocage.

Enfin, la Direction propose l'attribution de 10 points pour le commissionnement puis pour chaque changement de niveau de compétence.

Le passage de maîtrise à cadre serait valorisé par l'attribution de 20 points.

Les mobilités intra département seraient gratifiées de 10 points soumis à appréciation.

Les mesures de transposition se feraient sur le coefficient actuel des agents, sans prise en compte de l'ancienneté et de la carrière.

Pour l'UGICT/CGT

Les attentes recueillies auprès des agents laissent apparaître ce que nous dénonçons régulièrement en termes d'absence d'objectivité et de transparence, de besoin de justice et d'équité, d'augmentation de la reconnaissance.

La Direction prétend répondre à ces préoccupations, pourtant, ce nouveau système de gestion des carrières de l'encadrement s'éloigne de toute garantie, apporte encore plus de confusion entre les catégories maîtrise et cadre.

La notion de mérite est remise en avant mais qui peut bien en donner une définition ?

Si chacun aspire à la reconnaissance de son travail et s'estime à juste titre méritant, lorsque le choix s'opère pour un agent c'est celui qui n'est pas proposé qui ne comprend plus le système. La suppression des quotas de possibilités de nominations à travers des pourcentages dans les fourchettes de l'ancien système ne règle pas les problèmes.

La mise en place d'un projet de distribution de points à partir d'une enveloppe de calcul définie exclut de fait et a priori, un certain nombre d'agents.

L'UGICT/CGT a fait des propositions en présentant un projet à travers une plaquette largement diffusée dans l'entreprise dans le cadre des discussions en cours et qui rencontre un écho plus que favorable.

Malheureusement, le dialogue social montre ses limites, aucune de nos propositions n'a été retenue.

Contrairement aux mesures avancées par la direction, nous revendiquons le principe d'une garantie de carrière pour tous.

Ce principe de base ne veut pas dire que tout le monde est identique. Par contre, nous refusons un système fondé sur l'exclusion.

A cette logique basée sur la seule notion du « choix » sans réelle justification à apporter lors des nominations, nous opposons l'établissement de critères

objectifs, contrôlables, mesurables lors de commissions de classement au rôle renforcé, permettant d'aborder un éventuel refus de nomination en toute transparence.

Chacun reconnaît l'implication et le travail réalisé par l'immense majorité pour ne pas dire la quasi-totalité des agents d'encadrement, alors pourquoi chercher un système qui divise et oppose les salariés entre eux plutôt que de rassembler les énergies et les collectifs de travail ?

En fait, le nouveau mode de gestion de l'encadrement proposé franchit une nouvelle étape comme outil de management au service d'une politique.

La loterie que subissent déjà les agents aujourd'hui ne pourrait que s'aggraver avec la mise en place d'un tel projet.

Chacun a bien compris la place et le rôle que la direction veut faire jouer à l'encadrement, notamment dans le cadre du plan d'entreprise.

Subir et mettre en œuvre une orientation qui impose une productivité de 2 % par an est lourd de conséquences : baisse d'effectifs, charge de travail en augmentation, déréglementation, dégradation des conditions de travail et de vie au travail... autant de situations qui génèrent stress et souffrance au travail.

Face à cet enjeu, nous avons souhaité rencontrer les organisations syndicales de l'encadrement pour échanger sur nos attentes, celles des agents, une première analyse des propositions de la direction et dégager des convergences pour aborder la suite des négociations.

Cet échange aura permis de mettre en avant un certain nombre de préoccupations communes, notamment sur la mise en place de garanties et de taquets pour les agents.

Nous avons retenu l'idée de nous rencontrer de nouveau et d'interpeller la direction de façon commune si le dossier n'évoluait pas dans ce sens.

Pour autant, le débat et la mobilisation du personnel restent essentiels et nécessaires. L'UGICT/CGT y prendra toute sa part.

J'adhère à l'UGICT-CGT RATP

Prénom et nom : **Département :**

Attachement : **Signature :**

Bulletin à renvoyer par courrier intérieur à : UGICT-CGT RATP CHOT/CHARLOT 85, rue Charlot 75003 PARIS