

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

Liste des Candidats au CDEP DSC

1^{er} Collège

Titulaires				Suppléants			
DUBOIS	Jean-Pierre	Opérateur	CML	PAPAILLE	Marc	Opérateur	HAL
LALIN	Jean Philippe	GPSR	SEC	THIAM	Ali	Pilote	SEC
BARRAULT	Franck	GPSR	SEC	MARSEILLE	Linda	OFQ	CML
MARTY	Stéphane	AEG	PAT	DAUVE	Franck	GPSR	SEC

2^{ème} Collège

Titulaires				Suppléants			
GENTIL	Jean-Marc	Agent de Maîtrise	PAT	LELLOUCH	Elisabeth	Agent de Maîtrise	SEC
BEN DAOU	Marc	Agent de Maîtrise	SEC	ANGLIONIN	Marc	Agent de Maîtrise	PAT
ASTIER	Philippe	Graphiste	CML	KHELIFI	Karim	Agent de Maîtrise	COM

3^{ème} Collège

Titulaires				Suppléants			
MARION	Jacques	Cadre	PAT	MELIN	Sébastien	Cadre	DAT
ALOUIS SOCHAL	Marc	Cadre	JUR	LEMORVAN	Nicolas	Cadre	CML
MEUNIER	Yves	Cadre	CML	NOBLAYE	Yannick	Cadre	CGM

Représentant Syndical : MEUNIER YVES Cadre DAT

**Votez et
Faites voter
CGT !**

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

Une autre Stratégie de Développement pour la RATP

Jusqu'à peu, la RATP avait toujours intimement liée son développement à celui des transports franciliens. Avec la Loi SRU, qui l'autorise à sortir de son territoire historique par l'intermédiaire de filiales (déspecialisation), M. Bailly d'abord, Mme Idrac ensuite ont initié une nouvelle conception du développement de l'entreprise assise sur la création d'un groupe RATP intervenant sur le marché concurrentiel.

Pour Mme Idrac, il n'existait pas d'autre choix que de devenir un leader du marché des transports ou d'être un jour la proie d'un géant de ce marché. Cette conception de l'entreprise tourne le dos à 60 ans de développement conjoint des transports franciliens et de l'établissement public RATP. Cette conception relève d'une logique qui résume la valeur d'une entreprise à quelques indicateurs économiques (chiffre d'affaires, rentabilité...) et vise la satisfaction de « l'actionnaire » plutôt que celle de « l'utilisateur ». Dès lors, le développement devient une fin en soi plutôt qu'un moyen : celui d'assurer le droit aux transports pour tous sur tout le territoire.

En dépit de cette volonté, maintes fois dénoncée par la CGT, de réorienter le développement - ce qui suppose une transformation radicale de l'entreprise publique en entreprise « comme les autres » afin de lutter « à armes égales » avec les autres concurrents d'un prétendu marché des transports - force est de constater que le groupe RATP ne décolle pas !

Au final, les filiales comptent pour moins de 5 % dans le chiffre d'affaire du groupe.

Cette politique est marquée :

- En France par les échecs à Lille, Lyon et Toulouse qui sont les « résultats » les plus marquants. A Lyon, la RATP s'est livrée à une absurde compétition avec l'autre entreprise publique SNCF, par filiales interposées (respectivement Transdev et Keolis). Le résultat en est une réduction des coûts dont le prix est un double dumping, social pour les salariés, qualitatif pour les usagers.

- En France encore, par la récente création de la filiale d'ingénierie XELIS faite par amputation de l'EPIC, le Département PIL ayant transféré une partie de ses effectifs et de son activité.
- A l'étranger, la RATP réalise « des coups » en vue de développer le groupe, l'actionnaire est privilégié à l'utilisateur (RER athéniens, tramway florentin, bus casablancais...). C'est une logique de prédation de nouveaux marchés qui est à l'œuvre où tous les coups sont manifestement permis. Ainsi, alors que la RATP a assis sa stratégie de développement sur un partenariat avec Transdev, RATP et Transdev se sont affrontées pour la reprise du réseau de Gênes en violation des termes mêmes du partenariat.

A cette vision libérale du développement, inefficace (même pour ceux qu'ils l'ont souhaitée), il convient d'opposer une autre stratégie de développement tournée vers l'utilisateur et le droit au transport, fondée sur l'entreprise intégrée et la coopération.

Cette stratégie suppose notamment :

- De conserver le statut public et national de la RATP qui doit rester une entreprise nationale et une entreprise 100% publique, contrôlée par les élus de la Nation, conditions nécessaires à l'accomplissement de ses missions; Parce qu'elle est susceptible d'intervenir en dehors de l'Ile de France en appui des différentes collectivités territoriales; Parce qu'elle peut et doit réaliser des travaux (recherche, conception de méthodes et matériels, etc.) dont l'intérêt dépasse de loin le seul cadre des transports franciliens; Parce qu'elle contribue à la création de richesses dans notre région Ile de France dont le PIB est de 28 % du PIB national ;
- De s'opposer à l'adoption du Projet de Règlement Européen en l'état qui, en ne prenant pas en compte la spécificité de l'Ile-de-France (organisation des transports selon le décret de 1949), entend intro-

duire la concurrence en Ile-de-France et généraliser la logique de marché au détriment du service public relégué à une « obligation de service public », simple disposition contractuelle ;

- De multiplier les coopérations (SNCF, RATP, Caisse des Dépôts) sur la base des savoirs et des savoir-faire ;
- Que la RATP satisfasse prioritairement les besoins considérables de développement de transports en région Ile-de-France en répondant aux sollicitations des collectivités locales, notamment en banlieue. Ce développement doit se faire prioritairement par l'intermédiaire de l'EPIC; La RATP doit développer sur ce terrain un rôle de proposition.
- De garantir et conforter le statut du personnel, facteur de progrès social et d'efficacité.

La CGT croit et affirme que la RATP est légitime pour promouvoir cette vision du développement. Certes, l'Etat poursuit son désengagement, la RATP a noué

des relations contractuelles avec le STIF; Pour autant, **la RATP n'est pas une entreprise « comme les autres », c'est et cela doit rester un outil public national au service de la collectivité en général, des collectivités territoriales en particulier.** A cet égard, elle doit être force de proposition au service du développement des transports, dans une conception citoyenne du droit au transport.

A travers la question de son développement, c'est l'avenir de la RATP qui est en jeu ; **M. Mongin l'a dit à l'occasion de ses orientations : « la RATP est à la croisée des chemins ».** C'est vrai et cela signifie que plusieurs voies sont possibles. Le service public des transports est à la croisée des chemins comme avant lui celui des télécommunications ou de l'énergie. **La CGT fera tout pour qu'ensemble nous prenions le bon chemin et que nous ne tournions pas le dos à presque 60 ans d'histoire.**

La CGT-RATP a fait dix propositions qui portent sur :

1. Les finalités de l'entreprise ;
2. Son statut public et national ;
3. Son projet industriel ;
4. Le caractère régional de la RATP ;
5. Les rapports entre la RATP et les autres opérateurs ;
6. L'activité internationale de la Régie ;
7. Le projet de règlement Européen ;
8. La place des personnels dans l'entreprise ;
9. L'intervention des usagers ;
10. Le financement des transports collectif.

C'est aux agents d'en débattre !

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 PMLisation des Unités.

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 ASSIMILÉ 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.

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.

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

SEC : ni la carotte, ni le tonfa

Au Département Sécurité, que d'écart entre le discours et la réalité ! La direction du département qui se targue dans ses missions de devoir faire respecter la loi a quelques difficultés à appliquer les règles de fonctionnement de la RATP, qu'il s'agisse des règles statutaires, des réglementations en vigueur touchant à l'utilisation du personnel, des règles budgétaires, des procédures de concertation et transparence sur nombres de dossiers.

Ainsi, depuis des années, les élus CGT agissent sur la question des effectifs, et surtout des sous-effectifs chroniques (**à la fin juillet 2006, il apparaît un sous-effectif d'environ 100 agents par rapport au prévisionnel**), sur les questions de la formation, initiale ou continue, sur l'organisation des services... Au gré des demandes qui lui sont faites, par les collectivités, par le STIF, par les Directions d'exploitation de la RATP, notre direction « passe » des projets modifiant son organisation, par petites touches, par petits bouts.

De nombreux exemples récents vont dans ce sens : elle modifie ou tente de modifier les services "maître-chien", elle supprime une équipe du matin, réorganise à effectifs constants ses prestations pour Noctilien et pour l'allongement de la durée du service, toujours à effectifs constants expérimente la mise à disposition d'agents à la Cité des Tilleuls au service de TRA, elle

sous-traite le réarmement des alarmes de stations. Dans tous les cas, elle joue sur les effectifs, sur la composition et la qualification des équipes.

En lien avec l'organisation syndicale, les élus CGT impulsent l'activité et la cohérence des interventions.

Dans ce sens, le CDEP a demandé à avoir une vision globale des activités de SEC, des moyens mis en oeuvre, afin de pouvoir exprimer des avis pertinents sur les multiples demandes de modification des organisations par la Direction.

D'autre part, le CHSCT utilise ses prérogatives et a diligenté deux expertises : une sur le protocole "déroulement de carrière" et l'autre sur la "prolongation de l'exploitation les vendredis, les samedis et veilles de fêtes". On y parlera conditions de travail, prévention des risques professionnels, santé des agents tout au long de leur carrière...

SEC voudrait être un Département « à part » dans une entreprise « comme les autres ». Pour nous, SEC doit être un Département comme les autres, respectueux de ses agents, dans une entreprise « à part », au service du public.

PENSEZ-Y !

Les élections CDEP et DP engagent aussi la représentativité :

- au Comité Régie d'Entreprise,
- aux Comités d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail,
- au Conseil de Discipline,
- aux Commissions de Classement.

Achats & Logistique

[moins de moyens] + [moins d'effectifs]

=

MOINS TOUT COURT

HAL a beaucoup participé à l'actualité réformatrice de la Direction . Par les changements de Directeurs (trices) d'abord, écartés pour de plus ou moins bonnes raisons, changés comme on gère ses stocks. Dans les objectifs du département, on met des mots anglais, comme pour moins fâcher. Mais dans les trois domaines d'activités, achats, approvisionnements, analyses-laboratoire, cela revient au même : il faut faire PLUS, pour MOINS de MACES, avec moins d'effectifs.

AU NIVEAU DES ACHETEURS, il n'est pas exagéré d'écrire qu'ils ont soit à sous traiter, soit à obtenir le meilleur coût, sous une pression du résultat. L'avis des départements concernés, l'idée de véritable collaboration entre les expériences, le respect d'une déontologie d'entreprise citoyenne, se contentent des miettes quand le rouleau compresseur de l'efficacité économique est passé. L'acheteur doit "faire du chiffre" à "tout prix".

AU NIVEAU DES PLATE-FORMES, l'ouverture d'Alfortville, pour stocker les rotations lentes, aurait pu être exemplaire. Au résultat, on a connu l'intérim, la fermeture de stockages spécialisés effectifs compris, et une montée en charge ralentie par la sous-traitance de l'inventaire. Dans le même temps, à Boissy, partout où cela est jugé acceptable par la Direction, mise en place du "cross-docking", c'est-à-dire une sous-traitance déguisée.

AU NIVEAU DES LABORATOIRES, une réforme par l'intégration d'une partie des analyses réalisées par le Département SEC, séparant totalement la prescription de la mesure, et dont on peut craindre

qu'elle aboutisse rapidement à des "synergies" valant "gains de productivité". L'ingénierie, dont chacun s'accorde à dire qu'elle est déterminante pour la mesure, rejoindra bientôt une "quelconque" filiale.

Derrière ces réorganisations, et sous caution du "bench-marking" se trouvent des agents le plus souvent expérimentés à qui l'on n'a pas demandé leur avis. Et puis aussi, des agents en attente d'évolution de carrière et de qualification, réalité soulignée par un rapport d'expertise de l'APPAVE, dont on peut penser qu'ils seront encore les "grands absents" de la réforme, et les "grands présents" lors des opérations de productivité.

Tous ces dossiers ont été suivis de près par les représentants CGT, syndicat ouvrier ou syndicat de l'encadrement, au CHSCT, au CDEP, aux Délégués du personnel ou syndicaux. Ils ont exigé beaucoup de choses dans les consultations ou négociations, y compris en soulignant quand il le fallait le décalage entre le discours et les actes du nouveau Directeur et, aujourd'hui, du nouveau Président. Mais la clarté n'est pas tout : Il reste à véritablement inverser cette tendance morbide pour la RATP du toujours moins (c'est aussi valable pour les remises en cause du statut, les modifications concernant les retraites ou la couverture sociale que nous, nous n'avons pas cautionnées de notre signature, ni à HAL ni ailleurs).

Alors, pour le vote du 5 décembre, qui désignera les Délégués du personnel, les élus au CDEP et en conséquence au CHSCT et au CRE, chaque agent de HAL a les cartes en main pour choisir ce que sera demain, pour lui et pour ses enfants, l'emploi ou la sous-traitance, le statut ou le régime général.