

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

## Liste des Candidats au CDEP SIT PIL

### 1<sup>er</sup> Collège

		Titulaire				Suppléant	
GAUTHIER	Stéphane	SIT/IET	VAL DE FONTENAY	PETIT BOIS	Richard	SIT/IET	BELLIARD

### 2<sup>ème</sup> Collège

		Titulaires				Suppléants	
BELLOUIS	Jean Claude	PIL/FET	VAL DE FONTENAY	WRENCH	Annette	SIT/ESI	NEUILLY PLAISANCE
GOALARD	Gilles	SIT/IET	BELLIARD	GOUDOU	Patrice	SIT/SVO	CHANZY
LACROIX	Jean-Sébastien	SIT/SVU	NOISY LE GRAND	WENTZINGER	Yann	PIL/PRP	VAL DE FONTENAY
DARIO	Recchia	PIL/FEE	VAL DE FONTENAY	LUPO	Donato	SIT/IET	BRY SUR MARNE

### 3<sup>ème</sup> Collège

		Titulaires				Suppléants	
SURCIN	Thierry	SIT/SVO	NOISY LE GRAND	GAUTHIER	Danielle	PIL/SIP	VAL DE FONTENAY
NIVERT	Frédéric	SIT/SIE	NOISY LE GRAND	HUREL	Jean Claude	PIL/IEC	VAL DE FONTENAY
GARRIC	Vincent	SIT/IET	NOISY LE GRAND	SAPORITO	Antoine	SIT/CSI	NEUILLY PLAISANCE



Novembre 2006

## Spécial Elections

### 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 **P**olitique **I**ndustrielle à la hauteur des enjeux du **D**éveloppement des **T**ransports **C**ollectifs 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 **D**éroulement de **C**arrière

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 **T** Travail de **N**uit 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 **F** Formation **P**rofessionnelle **E**mancipatrice

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 PMSisation 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.

## SIT et PIL : même combat

Il y a une problématique commune à nos 2 départements impliqués fortement vers l'ingénierie à savoir :

- l'inquiétude grandissante du personnel quant à l'externalisation des activités.
- La difficulté, rencontrée par les directions respectives, à atteindre les effectifs notifiés par la direction générale.

Tout ceci est pourtant le fruit d'une politique d'entreprise que nos ministères et tutelles ont décidé du haut de leur suffisance : celle de vouloir recentrer notre service public vers ce qu'ils ont dénommés le cœur du métier à savoir le transport.

Mais la grandeur d'une « telle entreprise » et les économies qu'elle engendre pour la société française et ses contribuables ne réside-t-elle pas dans sa globalité évitant par la même tout gâchis financier grâce au professionnalisme, à l'implication et à la connaissance de chaque salarié de la Régie Autonome des Transports Parisiens ?

Nous avons la grande chance de posséder en notre sein des composantes aussi variées et complémentaires que l'ingénierie, l'exploitation de nos réseaux et la maintenance de ceux-ci, ne les séparons pas, ne les bradons pas, restons forts et unis pour développer un véritable réseau intégré, une véritable entreprise de transport et de service public. Oui à une véritable entreprise intégrée.

Sur les effectifs, l'argument de la direction à SIT, visant à adapter un plan de charge dit « fluctuant » devient caduque car depuis des années ce plan de charge n'a de fluctuant que son nom, bien au contraire il a atteint un haut niveau d'affaires nécessitant par la même une adaptation des moyens humains en effectifs statutaires gages d'une réelle économie pour le service public.

Malheureusement, dans la pratique, on ne procède pas de la sorte. Dans certains secteurs, la sous-traitance représente plus de 50% de l'activité, sur certains projets la moitié de l'effectif est composé de prestataires etc...

Et pourtant, les agents de SIT sont là pour le dire haut et fort, le suivi de la sous-traitance engendre un coût pour l'entreprise.

A PIL, le tremblement de terre de 2005 a résidé dans la création de la filiale XELIS qui s'est mise en place en 2006.

Cette naissance a entraîné de fait une baisse du volume d'affaires du département d'environ 50% équivalent aux projets financés par le CPER (Contrat de Plan Etat Région). Au delà de la

bataille des chiffres et des « passerelles provisoires » entre la maison mère et sa filiale ce qui est en jeu c'est un risque évident de perte du savoir faire dans des domaines techniques bien précis. Le risque est accru car la transmission des compétences est handicapée par des contraintes imposées par la direction générale empêchant tous « chevauchements » entre les générations. En clair, tant que les agents ne sont pas rayés des cadres, les directions n'ont pas autorisation à embaucher sur le même poste.

Pour être constructif et maintenir un haut niveau d'activités, pour quelle raison la grosse maintenance patrimoniale ne serait-elle assurée et réintégrée dans le département tout entier dédié à l'ingénierie à savoir PIL ?

Le second volet de la problématique emploi est lié à la difficulté d'atteinte (principalement pour SIT) des objectifs notifiés (arbitrairement) par la direction générale.

Des difficultés de recrutement excuseraient-elles cette situation ? Si difficulté il y a réellement, elle ne proviendrait que d'une attractivité moindre de notre entreprise sur le marché du travail, ceci étant du à la faiblesse des niveaux d'embauches et de salaires, à l'absence de perspectives planifiées de déroulement de carrière et aussi peut-être et surtout aux menaces qui pèsent sur les régimes spéciaux dans les prochaines années.

Alors pour quelle raison, afin de palier à ces difficultés de recrutement, les départements ne s'engagent-ils pas vers plus de reconnaissance des qualifications acquises débouchant par la même vers la promotion interne (choix ou formations diplômantes) ?

La promotion sociale des salariés doit être développée. Cela évitera peut être que les agents remplissent de plus en plus de demandes de formation pour la gestion de leur temps et de leur « stress » ceci étant révélateur d'une véritable souffrance des salariés.

Ils ont toujours à cœur de faire respecter les textes réglemen-



## Délégués du personnel

taires en vigueur, d'améliorer les conditions de travail, de porter vos réclamations, de défendre les intérêts individuels et collectifs des agents dans chacune des unités de SIT et de PIL.

Ils connaissent donc la réalité du terrain, le vécu auquel les agents du département sont au quotidien confrontés. Ils savent la mission des encadrants difficile, peu reconnue, entre le marteau et l'enclume, entre politique managériale et compétences techniques, entre application des grandes orientations de la politique de l'entreprise avec sa productivité, sa réduction des coûts, sa recherche de la moindre économie, sa rationalisation des effectifs et l'écoute au quotidien des agents, de leurs préoccupations comme de leurs satisfactions qui devraient se faire plus fréquentes...

Ils alertent les directeurs sur les conditions de réalisation de l'entretien des matériels roulants, des organes mécaniques, pneumatiques, électriques, électroniques et informatiques, de la gestion du personnel et du suivi des dossiers traités par l'ingénierie.

Leur mission ne s'arrête pas là ! Tous les jours, comme bien d'autres élus et mandatés, ils assurent à vos côtés, sur le terrain comme on dit, les mêmes tâches professionnelles que les vôtres tout en étant disponibles, toutes catégories confondues.



**Votez CGT !**