

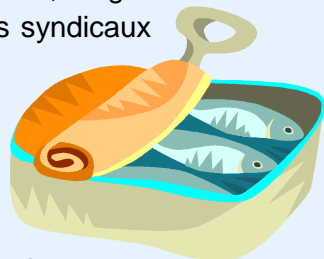
Les brèves du mois

Par Claude CHAMPION

Après « un parcours du combattant » pour passer le concours maîtrise au département Bus, rien ne va plus pour les agents de maîtrise de tous les secteurs de l'entreprise qui passent les sélections pour le concours master cadre ...

Les conditions dans lesquelles se sont déroulées les sélections pour le concours master du 11 mars, sont indignes d'une entreprise comme la RATP qui s'enorgueillit de sa promotion interne!

En effet, ces sélections qui, rappelons-le durent 3 heures, se sont effectuées dans un local d'environ 20 m² pour 11 candidats, l'organisateur du concours et 8 observateurs syndicaux soit : **1 personne par m²**.



De plus, l'exiguïté de la salle a conduit les candidats à travailler dans de mauvaises conditions sur des tables comportant une dangerosité caractérisée par des pointes de vis saillantes.

Cette situation est d'autant plus déplorable qu'à côté de ladite salle, d'autres salles de réunion de grande capacité étaient inutilisées mais réservées en cas de besoin.

Si cette situation n'est pas imputable au Département Bus, nous lui demandons cependant d'intervenir pour que ce type de situation ne se reproduise plus à l'avenir.

•••••

Travailler plus pour gagner ... rien

Depuis des années, la direction justifie les réductions de postes d'encadrement par des avancées technologiques qui diminuent la charge de travail et donc le nombre d'emplois.

Chacun pourra apprécier combien la technologie a apporté aux salariés (réseau Raphaël défaillant, V9 balbutiante et V10 guère plus performante), ne manquait plus pour notre bonheur que la prolifération de RHAPSODIE.

Sa mise en place laborieuse a eu pour principal résultat, le **non versement de salaires à quelques dizaines d'agents** de l'entreprise, plus 5% d'anomalies inférieures à 150€ et 0,5% supérieures à 150€! Pour ces heureux non bénéficiaires de salaires, les tracasseries avec leur banque respective commencent avec les risques d'agios et d'interdictions bancaires à la banque de France.

Alors, on dit merci qui ?

•••••

Lors de la commission de classement 17 D de Bus, qui s'est tenue le 21 mars 2008, les commissaires UGICT-CGT-RATP ont dénoncé les pratiques coercitives du système managérial en vigueur depuis 10 ans avec la plate-forme encadrement.

A cette occasion, les commissaires classeurs de l'UGICT-CGT-RATP ont remis aux représentants de la Direction un projet de protocole d'accord sur la gestion de l'encadrement sous la forme d'un dépliant édité par l'UGICT-CGT-RATP.

Ce protocole l'UGICT-CGT-RATP est disponible sur le site internet CGT RATP en cliquant sur UGICT CGT (<http://www.cgt-ratp.fr/>).

Ce projet n'est pas la propriété de quelques uns : il vous appartient, et pour qu'il vive, vos réflexions et vos idées sont nécessaires à l'élaboration d'une plate-forme plus juste et équitable pour tous. Ne laissez pas à d'autres le soin de choisir à votre place. L'occasion vous est donnée de vous exprimer, ne la laissez pas passer !



UGICT-CGT-RATP BUS



Union Générale des Ingénieurs, Cadres, Techniciens, Agents de maîtrise et des fonctions intermédiaires de la CGT / RATP
 85, Rue Charlot 75003 Paris (chot) - E mail : cgt.encadrement.ratp@free.fr
Téléphone : 01.48.87.65.87 - 58770 - Télécopie : 01.44.78.53.57

ÉDITO Mars 2008

N° 118

Sommaire

P. 2 et 3 :
Déclaration UGICT-CGT-RATP à la Commission de classement

P. 4 : Les brèves du mois

Le Pouvoir d'achat, c'est dans la rue ... Qu'on l'obtiendra

Alors que les résultats des élections municipales et cantonales revêtaient une dimension nationale, selon les propos mêmes du Président de la République en janvier dernier, leur traduction est un désaveu en direction de celui qui se présentait comme le Président du pouvoir d'achat.

Les engagements non tenus conduisent à un mécontentement grandissant. Le pouvoir d'achat constitue une des premières préoccupations des français. Pour les salariés, les luttes se démultiplient dans des secteurs qui jusqu'ici avaient peu recours aux mouvements sociaux comme la grande distribution, les chaînes de magasins spécialisés, les personnels des stations de ski, etc. Quant aux retraités, pour la première fois toutes les unions confédérales de retraités ont fait front commun pour réclamer 200 euros d'augmentation tout de suite.

En effet, **de 2000 à 2006**, la hausse moyenne des prix à la consommation s'est située à **10,5%**. Mais sur des postes comme le logement, l'alimentation, les services aux particuliers et l'énergie, les hausses se situent dans une fourchette de **15 à 20%**.

À la RATP, alors que le point paye est loin de suivre la même courbe que l'inflation (1,5% par an jusqu'en 2009), les agents ne sont épargnés. Pour s'en convaincre il suffit d'observer le nombre d'agents surendettés, de saisies sur salaires et d'agents sans domicile fixe, qui va grandissant. Aussi, ce n'est sûrement pas l'application de la loi « TEPA » dans l'entreprise qui répondra favorablement à cette situation. Cette loi qui consiste à puiser dans les propres deniers des agents avec le paiement des jours de RTT ou le déblocage des sommes allouées au titre de la participation et qui, d'un autre côté exonère de 15 à 25 milliards les redevables de l'ISF (impôt sur les grandes fortunes) est tout simplement scandaleuse !

Face à l'autisme dont fait preuve le gouvernement et à la voix Présidentielle qui livre comme une antienne « le travailler plus pour gagner plus », nous proposons, comme l'a déclaré dernièrement le Secrétaire Général de la CGT, Bernard Thibaud, de « **lutter plus pour gagner plus** ».

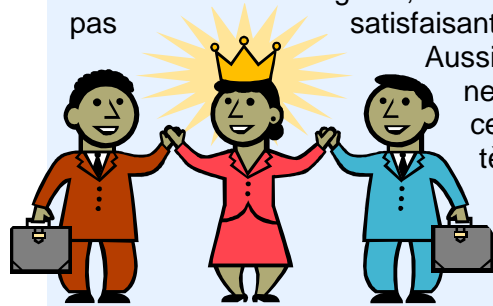
Didier Janicot

Déclaration UGICT-CGT-RATP à la Commission de classement 17 D du département Bus du 21 mars 2008

Cette année les commissions de classement encadrement se tiennent dans un contexte particulier. La commission de classement 17 D du département Bus n'y fait pas exception. Alors que les agents d'encadrement ont vécu, parfois subi pendant 10 ans les aléas de la plate-forme encadrement, les règles fixées aujourd'hui se réfèrent au 4^{ème} avenant d'une durée de 18 mois, pour permettre le dérouler de nouvelles discussions entre organisations syndicales et direction de l'entreprise sur le nouveau texte qui servira à la gestion de l'encadrement.

Un bilan

Au bilan de cette plate-forme et malgré les quelques avancées concédées à travers les différents avenants, ce qui prédomine, génère insatisfaction, mécontentement et aussi démotivation, c'est, pour l'UGICT CGT l'incompréhension, le manque de lisibilité, l'iniquité résultante de la construction en 1997 d'un système scabreux où, volontairement, la Direction est partie du postulat que l'engagement professionnel de certains agents, à la marge, n'était pas satisfaisant.



Aussi, pour sanctionner ces différences, c'est un système d'avancement discriminatoire pour l'ensemble qui a été mis en place. Comme dans d'autres exemples, c'est à partir de quelques rares exceptions qu'une règle générale a été bâtie.

Dans le prolongement de cette stratégie, la politique salariale quasi stagnante a conduit à instaurer un moyen coercitif où la seule façon de voir progresser significativement son pouvoir d'achat est l'acquisition d'échelles au mérite.

Or, pour la CGT, d'une part, le salaire est un dû et en aucun cas ne peut être une récompense, et, d'autre part, l'avancement doit être la reconnaissance, sans condition, de la qualification, de l'expérience professionnelle tout au long de la vie d'un salarié et non plus une machinerie discriminatoire.

Au moment où se déroule donc de nouvelles discussions avec son corollaire de groupes de travail et de benchmarking auprès d'autres entreprises, n'est-il pas temps de faire un réel bilan des modes de management actuels.

Les méthodes managériales en cours

Ces méthodes managériales qui sévissent dans les entreprises depuis une vingtaine d'années sont des plus contestables. La concurrence entre salariés, le dépassement permanent de soi, la gestion par le stress (peur de ne pas atteindre ses objectifs, retard à l'avancement, pressions diverses), isolent et fragilisent les individus et ne sont pas sans conséquence sur leur santé.

Si l'on veut que le travail soit source d'équilibre, d'épanouissement, d'émancipation et joue le rôle social qui devrait être le sien, il est urgent de rompre avec ces méthodes, et de permettre que la citoyenneté des encadrants soit clairement reconnue.

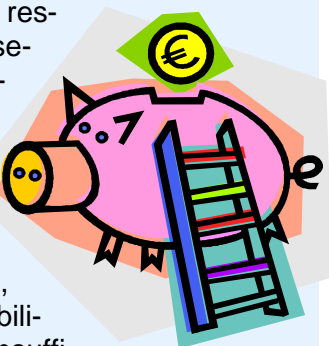
Dans cette perspective, nous revendiquons un droit d'intervention et d'initiative, droit reconnu d'expression pouvant aller dans certaines situations jusqu'au droit de refus ou d'opposition, sans représailles ou sanctions. Car c'est au risque de la libre expression que peut se construire l'intérêt général, a fortiori dans une entreprise publique.

Besoin de reconnaissance et lisibilité en terme :

• D'avancement

Une autre logique devrait s'imposer, prenant en compte les qualifications (formation initiale), l'expérience professionnelle, la formation professionnelle continue, les responsabilités et l'investissement des agents d'encadrement.

Les évaluations subjectives servent trop souvent aujourd'hui à justifier les refus de changement de niveau, quand ce sont les possibilités de passage qui sont insuffisantes, la mécanique même de la plate-forme.



Ce mode de gestion censé relancer les motivations opère à sens inverse. De façon à permettre que les investissements de chacun puissent être reconnus, nous revendiquons un avancement garanti.

Les changements de niveau s'inscrivant dans des fourchettes de 2 à 5 ans, nul agent ne devrait être retardé au-delà de la "moyenne", sauf avis défavorable motivé, reposant sur des faits avérés et contrôlables a priori par les commissaires classeurs.

Par ailleurs, les points supplémentaires qui ne sont pas vécus comme un réel avancement et attribués jusqu'ici de façon managériale devraient être réinvestis dans la grille.

• De transparence :

Cela fait maintenant de nombreuses années que l'EAP est mis en avant, il se trouve au centre de la gestion de l'encadrement.

L'Entretien d'Appréciation et de Progrès doit être un moment privilégié pour le salarié pour faire le point sur son activité professionnelle, exprimer ses besoins en matière de mobilité, de formation, de perspectives de carrière, contrairement à son utilisation actuelle.

Pour ce faire, l'entreprise devrait donner aux salariés les marges de manœuvre et les moyens matériels et humains nécessaires afin qu'il puisse mener à bien les objectifs qui leur sont confiés dans le cadre de l'exercice de leur métier et/ou de leur mission.

L'appréciation individuelle ne doit pas remettre en cause les collectifs de travail. Ainsi, dans les collectifs de travail, l'atteinte des objectifs ne peut être de nature à mettre les salariés en concurrence entre eux, mais au contraire, à créer des synergies et des solidarités.

Les critères d'évaluation, de rémunération et de déroulement de carrière doivent se faire dans la transparence. Lorsque l'agent apprécié conteste l'évaluation faite par son N+1, il doit être possible de faire un recours auprès de son N+2 et de se faire accompagner par le représentant du personnel de son choix.

• De parcours professionnels :

Ces derniers doivent être clairement identifiés,

s'inscrire dans des parcours formation tout au long de la vie professionnelle et être accompagnés des effectifs nécessaires pour ne pas peser sur les collectifs de travail pendant les périodes de formation ou de mise en double. Le discours tenu sur la performance et les coûts ne donne pas beaucoup de perspectives sur les moyens nécessaires à cette mise en œuvre

Par ailleurs, les modifications des métiers liées à l'arrivée de nouvelles technologies, les réorganisations avec modifications des contenus de poste, les investissements personnels doivent être pris en compte dans ces parcours professionnels.

• De mobilité :

Celle-ci doit être choisie et non contrainte. La conception de la mobilité actuelle tient plus du dogme et se trouve même souvent contreproductive, elle n'apporte aucune plus-value, ni pour l'agent ni pour l'entreprise.

Pourquoi contraindre en effet, un agent "à bouger" s'il est bien dans son activité, proche de son lieu d'habitation ?

• De respect d'égalité :

Comment ne pas rappeler encore et y compris dans notre entreprise que nul ne devrait pâtir d'un traitement différencié en fonction de son sexe, ses origines ethniques, son âge, ses convictions religieuses, ses opinions politiques, syndicales.

Avant d'aborder en détail les différents tableaux de cette commission, nous tenions à réaffirmer un certain nombre de revendications et porter une autre logique au débat.

Les agents d'encadrement de nos départements sont fortement impactés par toutes les évolutions en cours, réorganisations, opérations de modernisation et ce dans tous les secteurs d'activités tant de l'exploitation que du tertiaire avec charge de travail et responsabilités supplémentaires accompagnées d'une déréglementation croissante.

Chaque jour ils montrent un investissement réel, ils attendent d'autres réponses que celles proposées aujourd'hui notamment à travers cette commission de classement.

