

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

Liste des Candidats au CDEP MRF

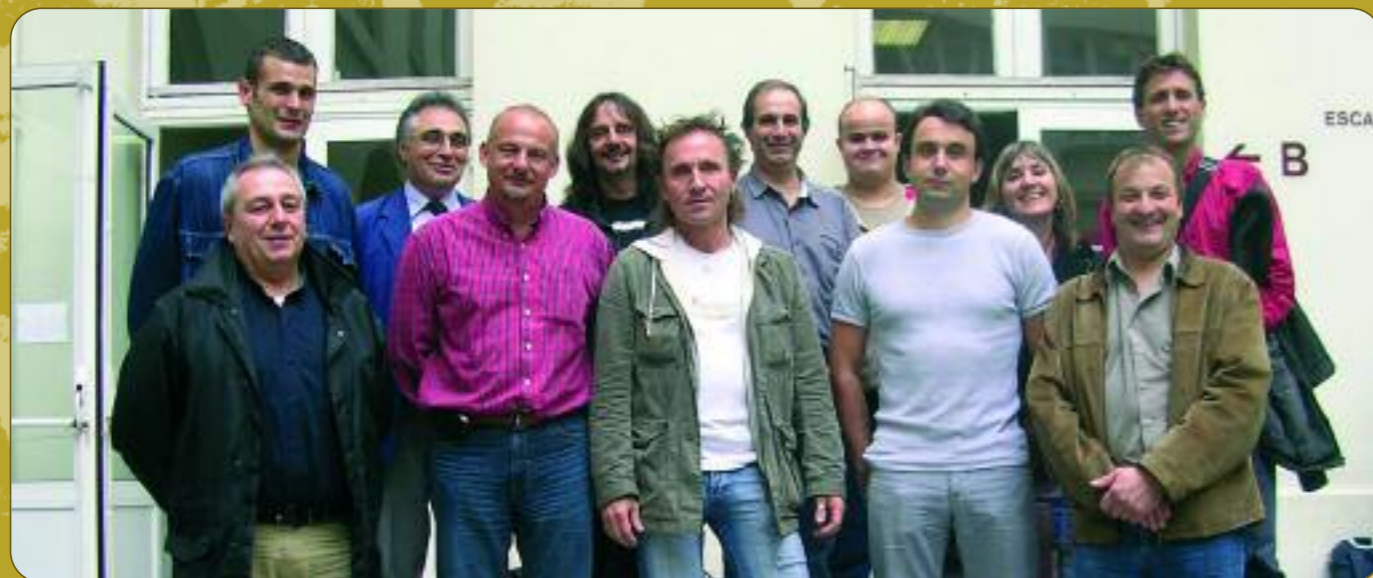
1^{er} Collège

Titulaires				Suppléants			
IMBERT	Eric	OQ	POLE CENTRAL	GOULEME	Pierre	OQ	AME
TETEFORT	Thierry	OQ	VMI MF 77	POILVE	Thomas	OQ	TW MF 67
CANTYN	Daniel	OQ	RER	MALLERIN	Claude	OQ	MP
ROSSE	André-Gérard	OQ	VMI MF 77	SCHNEITER	Richard	OQ	AME
BOULAY	Christiane	OQ	VMI MF 77	CARRE	Luc	OQ	VMI MF 77
LAPERGUE	Yannick	OQ	TW MF 67	DANTEC	Damien	OQ	RER
BOTHIER	Franck	OQ	RER	FORISSIER	Claude	OQ	TW MF 67

2^{ème} Collège

Titulaires				Suppléants			
MARIE MAGDELEINE	Mickaël	Agent de maîtrise	St Fargeau	CHAGNY	Michel	Agent de maîtrise	Valles
PAGNIEZ	Cyril	Technicien Supérieur	St Ouen	ROSI	Jean-Philippe	Technicien Supérieur	Torcy

Représentant Syndical : DONZEL Jean-Yves



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 LEOEUF
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 inflexions 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 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.

L'instance CDEP, vos élus CGT continuellement à votre écoute sur les dossiers qu'ils traitent.

La CGT, ses élus, ses représentants, ses militants ne cessent de le répéter, des dossiers sur MRF d'adaptation des offres de transports, d'impact de la rénovation du matériel roulant, de son renouvellement, d'introduction des nouvelles technologies, de nouvelles conceptions dans le but de gains de productivité pour sa maintenance, des besoins nouveaux des usagers, de rationalisation de la gestion des

agents, ne peuvent pas se faire qu'au détriment du personnel notamment de la maintenance.

Les élus CGT au CDEP de MRF s'attachent à travailler sérieusement sur tous les dossiers présentés par la direction du département. Ils étayent non seulement leurs avis sur les points à l'ordre du jour tant économiques que professionnels mais aussi toutes leurs interventions en séance, défendant âprement les intérêts de tous les agents concernés, toutes catégories confondues.

Accroissement de la charge de travail, de la qualité, de la sécurité, l'amélioration et le développement des transports collectifs du service public en Ile de France, OUI !

Mais avec les moyens humains, techniques, économiques adéquates.

Les propositions de la CGT en matière de maintenance pour MRF.

A travers tous ces dossiers, la direction refuse de s'engager dans :

- L'amélioration des conditions de travail des agents.
- D'autres choix que l'introduction massive de nouveaux horaires, du travail de nuit et les week-ends.
- Une vision moins restrictive des projets traités au coup par coup.
- Une politique plus ambitieuse et à plus long terme en lien avec les énormes besoins des usagers franciliens.
- Des investissements en matériels roulants, en infrastructures et en personnel à la hauteur de ces enjeux.
- D'autres solutions que le recours à la sous-traitance et des risques industriels que celle-ci fait toujours courir.
- L'arrêt à la course à la productivité qui dégrade aussi les conditions de vie et de travail des agents, peut influencer sérieusement la mission de service public et la qualité de la production réalisée.



Pour ce faire, la CGT reste force de propositions en ce qui concerne :

- La création d'un nouvel atelier "Atelier de Rénovation" ;
- L'ouverture de véritables négociations sur la nécessité du recours à des effectifs spécifiques pour faire face à certains chantiers de réhabilitation, de rénovations, d'installation de nouveaux équipements, de nouvelles technologies, de nouveaux systèmes d'aide à la conduite, à l'exploitation et à l'information des usagers ;
- La création d'espaces industriels aptes à absorber de grosses activités non pérennes, dont la maîtrise et le savoir faire doivent rester à MRF.
- Une vraie reconnaissance de la technicité.

Le Comité d'Hygiène, de sécurité et des Conditions de Travail

Dans les attachements de MRF, Ateliers de Maintenance des Trains ou Patrimoine, Centre de Dépannage des Trains, bureaux des Ressources Humaines, d'Etudes, Techniques, les conditions de vie au travail sont diverses et au niveau environnementale, complexes, voire traumatisantes, avec un lourd historique de risques dits "contrôlés" aux conséquences gra-

vissimes pour les agents tant actifs que retraités (amiante).

Sur le mandat en cours, vous avez vu et continuerez de voir vos représentants CGT du personnel lors de leurs "inspections" de suivi des dossiers locaux où ils vous ont rencontrés afin de préparer les réunions avec les directions locales, celles des unités, la plénière trimestrielle avec le délégué de la direction du département MRF.

Les Délégués du Personnel (DP)

Avec vous, ils ont toujours à cœur de faire respecter les textes réglementaires en vigueur, d'améliorer les conditions de travail, de porter vos réclamations, de défendre les intérêts individuels et collectifs des agents dans chacune des 6 unités de MRF, l'AME, le MF67/TW, le MF77/VMI, le MP, le Pôle Central et le RER.

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 reconnu, 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



Délégation du personnel à la séance du CDEP.

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, leur mission de maintenir, leur production, les mêmes tâches professionnelles que les vôtres tout en étant disponibles, toutes catégories confondues.

L'encadrement

Présents dans toutes les instances, les représentants de l'UGICT/CGT revendiquent des droits nouveaux pour permettre au personnel d'encadrement d'avoir les moyens de l'exercice effectif de leur responsabilité professionnelle et sociale. Touché tout autant par la dégradation des conditions de travail comme par l'augmentation de la productivité, l'encadrement éprouve un profond sentiment de malaise face au rôle que la direction entend lui faire jouer. Les évolutions importantes liées à l'arrivée des nouvelles technologies et des nouveaux matériels ne laissent apparaître aucune place à de

véritables réflexions partagées en amont sur les contenus et l'évolution des métiers. L'utilisation des compétences de l'encadrement peut laisser croire que celui-ci participe à l'élaboration des orientations de la direction alors qu'en réalité il n'est réduit qu'au seul rôle d'appliquant, c'est pourquoi tout changement doit pouvoir être débattu. Pour la CGT, aucun sujet n'est tabou et l'UGICT/CGT est force de propositions à l'exemple de la grille encadrement par la construction de références objectives et la mise en place des changements d'échelles à la moyenne : Il faut redonner du sens aux commissions de classement.

L'emploi et la politique d'embauche des jeunes

Comme nous le disions déjà il y a deux ans, à pareille époque, à la veille du mandat en cours, où nous constatons que la direction du département MRF avait durci sa politique en matière d'embauche et plus particulièrement envers les jeunes, ces derniers restent une cible de prédilection pour les faire adopter le fameux profil "agent modèle".

Les pressions sont diverses et les interventions des représentants locaux souvent complétées par celles des élus

quelle que soit l'Instance Représentative du Personnel (DP, CHSCT, CDEP) fréquentes.

La population des jeunes aujourd'hui n'est pas celle d'il y a vingt ou même dix ans. Un travail, auquel les représentants et élus CGT participent, est entrepris pour que les nouveaux embauchés et les jeunes réussissent leur intégration au sein de la RATP et de MRF en particulier. Gageons que ce travail porte ses fruits et que tous, nous tirions dans le même sens pour que s'ouvre un meilleur horizon à cette population confrontée à une société de plus en plus dure.