

La productivité : un véritable fléau !

Par Guillaume LERENDU

Le directeur du Centre Bus des Pavillons sous Bois a convié les organisations syndicales à une « pluri syndicale » le mardi 8 janvier 2008. Le thème abordé était « l'ajustement de l'organisation des R.E.L. »



En préambule, les représentants UGICT/CGT/RATP ont fait remarquer l'absence de document et on rappelé le droit syndical si cher à nos dirigeants mais souvent bafoué par les différentes directions. En outre, aucun document ne nous a été remis pendant la réunion. Nous avons seulement visionné une présentation sur écran (PowerPoint).

Finalement, nous avons tout de même reçu le document le lundi 14 janvier 2008. Aucune préparation n'a été possible avant cette réunion avec les agents concernés par cet « ajustement ».

En janvier 2006, nous avons déjà participé à une pluri syndicale sur la réorganisation de l'encadrement du Centre. Suite à notre demande, le directeur s'était engagé à nous fournir, pendant le premier semestre toutes les fiches de poste des agents d'encadrement du centre. A cet jour, aucune fiche de poste n'a été remise à l'UGICT/CGT/RATP.



Les représentants ont réitéré leur demande. Malgré celle-ci, le directeur du Centre fait le sourd. Nous sommes toujours en attente.

L'effectif des machinistes, suite au renfort de l'offre, va augmenter de 50 agents. Or, au regard de la note de Département concernant le management de proximité, nous pouvions espérer avoir un agent de maîtrise en plus.

Mais « dame productivité » passant par le centre des Pavillons sous Bois, nous voyons au contraire disparaître un poste d'encadrant.

Lorsque nous avons abordé la charge de travail des R.E.L, la direction du Centre a omis de prendre en compte les journées au « volontariat obligatoire » de Bus Attitude, le management des régulateurs et des M.A.E remis dans leur besace.

En 2008, le pilote Bus Attitude, le responsable du NST et le coordinateur technique du tramway partent en retraite mais ne seront pas remplacés.

Leur charge de travail sera, pour la Bus Attitude, incombera aux R.E.L des lignes de Bus du centre et pour les deux autres postes, le travail sera réparti entre le R.E.L et les deux assistants de lignes du Tramway. La charge de travail devient de plus en plus importante, voir pour certains, irréalisable dans le temps de travail imparti.



Cette mini réorganisation a été présentée dix jours après aux élus du CHSCT/BUS.

Le directeur de Centre est venu avec le même document sans y avoir apporter de modification et sans tenir compte des remarques effectuées par les quatre organisations syndicales lors de la pluri syndicale.

Nous constatons de plus en plus que les directions prennent les instances du personnel pour une chambre d'enregistrement de leurs projets.

Depuis des mois, l'UGICT/CGT/RATP dénonce, dans les différentes instances et dans les audiences avec la direction, un mal vivre grandissant chez les agents d'encadrement.

Il serait urgent que nos dirigeants prennent conscience des souffrances potentielles auxquelles ces politiques peuvent conduire, comme cela a été le cas dans certaines entreprises (Renault, Peugeot, etc...)



Nous craignons que des agents en situation de mal-être ne puissent s'investir et s'épanouir dans leur travail. Au fin du fin, la qualité de service rendu aux usagers n'ira pas en augmentant mais bien en diminuant.



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

janvier 2008

N° 116

Sommaire

P. 2 et 3 :

Pluri pensionnés
ou pluri traumatisés ?

P. 4 :

La productivité :
un véritable fléau !

Année 2008 ...

Une année à haut risque

Désolé, mais l'année qui commence ne s'annonce pas sous les meilleurs auspices.

Malgré les promesses de campagne du Président de la République sur le pouvoir d'achat des Français, celui-ci a déclaré ne rien pouvoir faire. Les caisses de l'Etat seraient vides alors que cette été il accordait 15 milliards de cadeaux fiscaux aux plus riches. Par contre, avec la mise en place au 1er janvier de la franchise médicale, il frappe au porte-monnaie tous ceux dont la santé est altérée, sous couvert de responsabiliser les malades.

Quant à la RATP, alors que les résultats 2007 sont supérieurs de 50% à ceux de 2006, le plan d'entreprise qualifié « d'ambitieux » ne parle que « d'efforts et de persévérance ».

Rapidement, de façon non exhaustive, quelques objectifs inquiétants comme les 2% de productivité (soit moins 800 emplois par an) ; la multiplication du chiffre d'affaire des filiales (financée par la productivité sur l'EPIC, c'est-à-dire au détriment des usagers et des salariés) ; la mise au pas de l'encadrement qui ne pourra qu'adhérer et faire adhérer les agents à ses visées libérales, etc.

Pour sa part, l'UGICT-CGT tient à adresser ses meilleurs vœux pour 2008 à l'ensemble des encadrants et leur famille. Que cette année soit placée sous le signe des débats, des revendications et des luttes sociales. Et en 2008, les sujets ne manqueront pas avec :

- la défense des régimes de retraites par répartition,
- l'augmentation de notre pouvoir d'achat, la pénibilité
- La renégociation de la plate-forme encadrement,
- L'arrêt de la course absurde à la productivité si pénalisante,
- La défense des services publics.

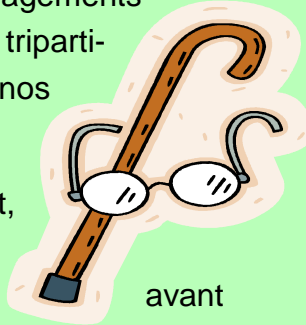
Les conquêtes sociales ont toujours été arrachées par les luttes. Les seules voix de la raison sont les voix du peuple dans la rue.

Pluri pensionnés ou pluri traumatisés ?

Par Claude CHAMPION

Voici, comme promis dans notre précédent journal de Décembre, un droit d'inventaire sur les engagements actés lors des réunions tripartites sur la réforme de nos régimes de retraite.

Depuis l'origine du statut, le cas des agents ayant eu une carrière d'entrer à la RATP a toujours été ignorée. C'était préjudiciable pour les personnes entrées aux alentours de 35 ans et encore pire pour celles entrées après 35 ans. Pour celles-ci, notamment les machinistes, la mesure couperet des 60 ans les privaient de la bonification des 1/5 qu'elles avaient pourtant acquise au même titre que leurs collègues. Seule la réforme permettait une bonification proportionnelle au temps passé au tableau B.



Nous étions donc jusqu'à ce jour sur des dispositions qui obligeaient les agents à frauder. Pour les agents entrés en limite d'âge, la situation pour être moins catastrophique n'en n'était pas pour autant satisfaisante. Pour ceux issus du baby boom et qui ont connu les trente glorieuses et un taux de chômage pratiquement inexistant, l'entrée dans le monde du travail intervenait souvent dès la sortie de l'école vers 16/17 ans pour certains.



Ainsi, il existe actuellement à la RATP des agents embauchés à la Régie à 35 ans avec 17/18 années de privé qui se sont vus imposer de travailler jusqu'à 60 ans (35+25) et cumuler ainsi 42 voire 43 années de travail.

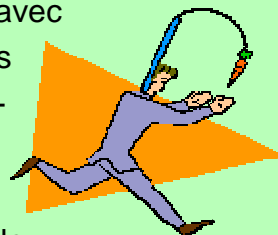
Avec la réforme du régime de retraite que l'on nous impose au nom de l'**EQUITE** (défense de rire), voyons si celle-ci est effectivement au rendez-vous. On nous l'a assez répété, l'équité **c'est 40 annuités pour tout le monde en attendant l'ouverture des négociations nationale dès 2008 qui vise un allongement pour 2016 et ainsi de suite.**



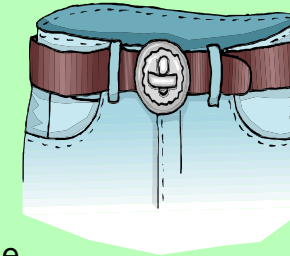
Donc, si l'on suit ce principe, ces mêmes agents devraient pouvoir quitter la RATP dès ce seuil atteint et pour ce faire modifier le statut et ses doubles conditions pénalisantes. Une deuxième hypothèse peut aussi être envisagée, à savoir le maintien des agents, sur leur choix, avec une surcote puisque le système de décote et surcote est également imposé.

Or, dans les faits à quoi assiste-t-on ?

Avant « négociations » un agent ayant intégré l'entreprise à 35 ans avec 17 années passées dans le privé et une date plancher fixée le 1/08/10 et donc totalisant largement les 40 annuités révolues devrait encore effectuer 4 trimestres supplémentaires ou subir une baisse de pension de près de 2%. Cet exemple concret et qui n'est pas isolé montrait à l'évidence les lacunes et l'iniquité d'une telle mesure.



Après « négociations », rien ou presque sur ce sujet. Si l'écêtement à 25 ans est bien supprimé à partir du 1/07/08 (tant pis pour les autres), en revanche la notion de 60 ans obligatoire ne change rien dans l'exemple cité plus haut. Seul, l'effet de décote disparaît mais pas la possibilité de travailler au-delà de 160 trimestres, et ce, sans aucune surcote. Voilà pour les salariés entrés il y a une vingtaine d'années à la RATP.



Pour les générations suivantes, rien non plus !

L'âge tardif de la rentrée dans le monde du travail ne leur permettra pas d'obtenir 160 trimestres. Par contre, l'entreprise qui n'a de cesse de casser le statut en embauchant les machinistes après 35 ans va y trouver un effet d'aubaine puisque ceux-ci pourront aller jusqu'à 65 ans. Certes, on leur donnera la possibilité de partir à 60 ans avec 160 trimestres mais avec une telle perte de pension que bien peu pourront réellement en bénéficier.



En outre, lors de la quatrième réunion il avait été acté que le gouvernement étudierait le cas des agents **ayant cotisé avant 18 ans**, favorisant ainsi le départ avant 60 ans.



Agent du gouvernement
« étudiant » le dossier!

Aussi, à la lecture du relevé de décision du 20 décembre 2007 paraphé par Pierre Mongin, nous percevons une remise en cause des engagements pris quelques jours auparavant.

Rien sur les mesures gouvernementales ! Sur les mesures d'entreprise, il est stipulé page 11, chapitre II-9 que « *les agents sédentaires recrutés après 30 ans et ceux relevant des tableaux A et B ayant bénéficié du report de la limite d'âge prévue à l'article 9.A.a du statut du personnel déclenchent leur droit à pension après l'âge de 60 ans or dans la plupart des cas, ces salariés justifient de trimestres dans un autre régime.* »

Première constatation, à notre connaissance, l'article 9.A.a du statut du personnel reste à écrire car il n'existe actuellement que l'article 9.

Deuxième constatation, l'entreprise quant à elle, fait référence à un âge de début de carrière **avant 17 ans !** Il s'agit donc d'un premier recul suivi immédiatement d'un second puisqu'il faut justifier d'un minimum de 5 trimestres de durée d'assurance avant la fin de l'année de leur 16^{ème} ou 17^{ème} anniversaire.

C'est dire si le nombre d'agents bénéficiaires se réduit comme peau de chagrin. Mais comme de toute façon l'âge requis restant à 60 ans, on en revient à la case départ. Voilà ce qui s'appelle un effet d'annonce.

