

Un monde fou

Par Claude CHAMPION

« Un des objectifs majeurs de la RATP, et donc du management, est la réussite des engagements contractuels à l'égard du STIF », apprend on en lisant le plan d'entreprise.

Lorsque l'on voit les objectifs de productivité, à hauteur de 0,5% l'an, dans lesquels la RATP s'est engagé auprès du STIF, auxquels il convient de rajouter la productivité que l'entreprise compte réaliser pour son développement extérieur dans une logique purement libérale, avec :

- La volonté de réduire les coûts de 10% en 5 ans ;
 - Une productivité supplémentaire de 2% l'an (soit une multiplication par 4 des efforts de productivité réalisés lors du précédent plan, ce qui représente un volume équivalent à - 800 emplois par an...);
 - La multiplication par trois du chiffre d'affaire des filiales ;
- la Direction de l'entreprise s'apprête à vampiriser toujours plus l'EPIC RATP d'intérêt public au profit du groupe RATP et de ses filiales d'intérêt privé.

On nous présente la chose de la façon suivante : croître ou disparaître ? Ainsi, les grands discours sur le « Développement durable », la construction de la société de demain, nos perspectives d'avenir reposent sur la loi de la jungle avec comme unique règle : « manger ou être mangé ? » Dans ce monde, comment le triptyque républicain encore inscrit au fronton de tous les établissements publics peut-il encore avoir sa place ?

Et la pierre angulaire à la réussite de ces défis est donc le « MANAGEMENT ». Pour ce faire, lors de l'audience du 23 janvier, dans le cadre de la re-fonte de la plate-forme encadrement, l'entreprise nous déclarait effectuer des opérations de benchmarking sur la gestion de l'encadrement dans une quinzaine d'entreprises. On y trouve Véolia bien sûr, mais également des entreprises aussi humanistes qu'Arcelor, Renault, Carrefour, Danone, Accor, Air France, Alstom, AXA, La Société Générale, France Télécom, La Caisse d'Épargne, EDF, la Poste ou la Préfecture de Police. Voilà de bien curieuses références dont il conviendrait de ne surtout pas s'inspirer ! Bref une sorte de benchmarking de l'horreur.

Cela appelle quelques commentaires de notre part sur les choix retenus.

Que ce soit Carrefour qui sous-paye ses salariés et n'hésite pas à envoyer les CRS pour les matraquer comme cela a eu lieu à Marseille dernièrement. Que ce soit Arcelor-Mittal, qui malgré des promesses faites en 2006 dans le cadre de la reprise d'Arcelor, s'apprête à licencier une unité de production entière (Gandrage) au prétexte d'un manque de rentabilité alors que le groupe engrange des bénéfices records.

Que ce soit la Société Générale qui se permet de perdre plus de 5 milliards d'euros vraisemblablement happés par une faille spatio-temporelle. Et pour finir, les plus sinistres comme Renault, EDF et France Télécom qui collectionnent les cas de suicides au travail, auxquels il convient d'ajouter la Poste qui vient d'enregistrer à son tour le suicide d'un cadre. Face à ses fins stratégiques, adeptes du libéralisme sauvage, on est en droit de se demander si l'on ne marche pas sur la tête !

Et ce, alors que depuis plusieurs années maintenant les professionnels que sont les médecins du travail, les assistants sociaux, les inspecteurs du travail tirent le signal d'alarme. Ils constatent au niveau national de plus en plus les dérives des méthodes managériales, génératrices de stress au travail notamment dans les catégories de l'encadrement où la souffrance est encore plus prégnante.

Dans ces perspectives, les agents, a fortiori ceux de l'encadrement, doivent se poser la question de ce qu'ils ont à y gagner ? À part être exploités par un groupe de transports international dont les bénéfices seront partagés entre quelques dirigeants et des actionnaires, et pendant que leurs conditions de travail seront aggravées, on leur expliquera que la concurrence ne permet pas d'augmenter leur salaire ? Non, vraiment rien !

Pour sa part, la CGT-RATP avait fait des propositions sur la construction du plan d'entreprise comme : les finalités de l'entreprise, les règles sociales et les contenus des appels d'offre, la qualité du dialogue social et sa méthodologie, nos missions de service public, la mise en œuvre d'espaces de réflexion regroupant RATP / Elus / Organisations Syndicales... Le refus de la direction de les prendre en compte prouve que la méthode retenue ne visait qu'à inviter les différents intervenants à réfléchir dans un cadre contraint pour dégager des objectifs préalablement définis.

UGICT-CGT-RATP
BUSUnion Générale des Ingénieurs, Cadres, Techniciens, Agents de
maîtrise et des fonctions intermédiaires de la CGT / RATP85, 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

Février 2008

N° 117

Sommaire

P. 2 et 3 :
nouvelles brèvesP. 4 :
Un monde fou

Plan d'entreprise ...

Ou plan de démolition !

Alors que le plan d'entreprise est bouclé, la Direction évoque de plus en plus souvent la marque « RATP ». Ce label mis en avant, est garant de la qualité et du sérieux du service public face aux 60 ans d'expérience. Malheureusement les choix que nous retrouvons dans le plan d'entreprise relèvent d'une autre stratégie.

En effet, pour s'inscrire dans la danse de la libéralisation des transports à l'échelle mondiale, la Direction prévoit une productivité 4 fois supérieure au plan précédent afin de multiplier par 3 les résultats des filiales. La formule est la suivante : dépecer l'EPIC d'intérêt public pour rentabiliser le groupe et ses filiales d'intérêts privés.

Pour argumenter cette politique, le Président Pierre Mongin déclare dans la revue « Ville et transports » que la RATP a vocation à suivre le même type de développement à l'international qu'EDF ou Air France. Quand on sait qu'Air France était, il y a peu encore, une entreprise à statut dont les salariés bénéficiaient d'un régime de retraites et de protection sociale similaire à celui de la RATP, cela a de quoi nous interpeller.

Ensuite, si les résultats d'Air France sont au beau fixe pour la Direction et ses actionnaires, les salariés, eux, ont été relégués aux conventions collectives et se battent actuellement pour la revalorisation de leur pouvoir d'achat. Quant à EDF, des suicides sur les lieux de travail ont eu lieu en 2007, c'est dire s'il doit y faire bon vivre avec le management en vigueur. No comment !

Les sacrifices à consentir pour suivre les voix tracées par des entreprises comme celles-ci sont qualifiés pudiquement par nos dirigeants « de modernisation nécessaire » ce qui, traduit de la « novlangue », signifie : « une régression sociale importante ». Cela doit nous éclairer sur ce qui nous attend et doit nous inviter à réagir.

Didier Janicot

Nouvelles brèves

Par Claude CHAMPION

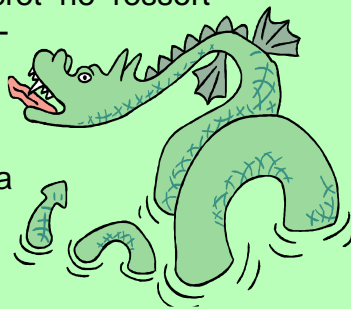
L'actualité brûlante de ces derniers mois a rejeté dans l'ombre des dossiers importants qui concernent l'encadrement.

Il s'agit de la plateforme de l'encadrement dont chacun se souvient qu'elle avait été repoussée par les Organisations Syndicales.

Une série d'audiences a donc commencé durant le 4^{ème} trimestre de 2007 et début 2008 pour aboutir à une nouvelle plateforme pour le 1^{er} janvier 2009. Au cours de ces 2 audiences, l'UGICT/CGT/RATP a fait le constat que l'on tourne en rond une fois de plus ! Rien de concret ne ressort du côté de la direction, le seul leitmotiv étant le parcours professionnel. Ce serpent de mer a déjà servi lors du projet sur la gestion de l'encadrement du département BUS avec le même résultat final de la part des Organisations Syndicales : **un rejet massif.**

On nous repasse donc une fois de plus des plats indigestes. Pour le directeur du département BUS de l'époque qui avait démocratiquement passé outre en se fendant d'une note de département n°06-01 qui reprenait en bloc tout ce qui ne nous convenait pas.

L'histoire étant une éternelle répétition, il convient d'en tirer les leçons ! Aussi, lors de la prochaine audience, l'UGICT/CGT/RATP déposera un projet de plateforme « clé en main » qui aura été préalablement débattu dans les HIS et qui répondra aux légitimes aspirations des salariés.



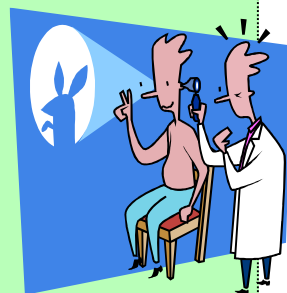
On ne peut pas se satisfaire d'une opération de « benchmarking » auprès de sociétés aussi « honorablement » connues telles que Renault, La Poste, (avec des cas de suicides pour ces 2 entreprises), Arcelor ou Carrefour pour s'étalonner !

Il ne se passe pas une semaine sans que chaque centre, à tour de rôle, ne présente sa réorganisation avec plus ou moins de bonheur. La fameuse (et fumeuse) productivité de 2% par an décrétée sur des critères abscons pèse lourdement sur les unités de production.

Aussi vaille que vaille, on tente de faire rentrer du 42 dans une pointure 38. Forcément on obtient un système qui boite, et qui à long terme est paralysé. On paragne sur tout. Les pourcentages de re-dispo là où il en subsistait encore, l'augmentation d'AE dans les grilles maîtrise qui réduit d'autant les chances de promotion et qui génère des non-couverts, l'augmentation de la charge de travail des régulateurs à qui l'on donne plus de lignes par écran avec pour but la fermeture de plusieurs PCL... Tout est mis en œuvre pour parvenir à résoudre la quadrature du cercle.

Dans cette optique, la refonte des grilles de roulement est une piste, mais il y a semblait-il des directions locales qui s'affranchissent des règles un peu trop librement.

Un rappel sévère vient d'être infligé au directeur du centre des Pavillons/Bois en séance du CHSCT/BUS par la médecine du travail. Dans ce centre, qui n'est peut être d'ailleurs pas le seul à pratiquer cette méthode, les services de nuit finissant à 3h00 du matin avant repos, et reprenant sur un service matinal.



Si le Code du Travail ne condamne pas cette forme de roulement, en revanche la médecine du travail rappelle que le rythme biologique des salariés est mis en cause. Il est donc du domaine des médecins du travail d'émettre un avis et par conséquent d'être préalablement consultés.

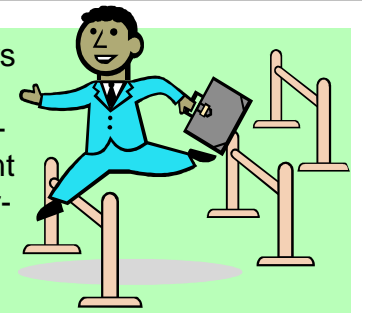
De même il appartient aux médecins du travail locaux d'établir avec les centres les fiches de postes.

D'autres centres, ne voulant sans doute pas être en reste, n'hésitent pas à innover. Une note de service en date du 11 janvier 2008 à l'attention des machinistes receveurs du centre Bus de Montrouge institue une nouvelle fonction aux régulateurs.

Comme chacun le sait, l'ennui pouvant gagner les régulateurs qui n'ont rien à faire pendant leur 7 heures 34 minutes de service, la direction locale leur attribue un petit boulot qui va casser la monotonie d'une longue journée d'oisiveté.

Des valises finances seront confiées aux régulateurs pour se substituer aux ADUM défaillants. Il reste à souhaiter que cette pratique ne s'ébruite pas à l'extérieur des 3 sites concernés, car n'ayant pas de locaux sécurisés, l'intégrité physique des personnels n'est pas assurée et il serait préjudiciable pour les donneurs d'ordre de devoir s'expliquer ensuite face aux tribunaux.

Il reste à savoir dorénavant quel est le prochain centre qui surpassera demain ces directions frileuses qui ne s'orientent pas suffisamment dans un monde libéraliste.



Dans le parcours du combattant qui mène un machiniste au poste d'agent de maîtrise, le parcours est jonché d'obstacles.

Faut-il pour autant en rajouter ? C'est la question que nous sommes en droit de nous poser ! Ainsi, lors du tronc commun organisé par GIS, on a pu constater la générosité légendaire du Département BUS avec une demi-journée de relève tandis que d'autre département octroie une journée entière.

A cela, il faut ajouter pour certains, le fait que des Centres font effectuer une partie de service matinal pour la mise en jambe, plus le temps de transport pour se rendre au centre d'examen parfois situé à l'opposé de la région. Si ceux-ci réussissent malgré tout, ils ne le devront pas en tout cas à leur « managers » locaux.

Interpellé en séance du CDEP, le Directeur du Département s'est engagé à donner des instructions pour que les postulants n'aient pas à effectuer de services avant ces épreuves. L'équité aurait voulu que tous les candidats bénéficient des mêmes conditions, mais par les temps qui courent c'est déjà une bonne chose, même si c'est loin d'être suffisant.

Ces 3 dernières brèves ont ceci de commun, c'est qu'elles sont attentatoires aux conditions de travail. Ce n'est évidemment pas le fait du hasard mais belle et bien une volonté délibérée !

Quarante ans après mai 68, c'est à se taper la tête dans les murs ! Plus que jamais, il est urgent que chaque salarié prenne en main son avenir et cesse de penser que tout est inéluctable !

