



Février

2008

Page 2 et 3:

Commission de
classement

Page 4 :

Rencontre avec le
nouveau directeur
du département
MES.

Plan de prévisibilité
et droit de grève.

En ce début d'année 2008, la nature, l'ampleur et le calendrier des réformes en cours et programmées ne laissent aucun doute:

La question sociale sera centrale.

Tous les aspects de la condition salariale vont se trouver sous les feux d'une politique réclamée par le MEDEF avec pour exigences : mettre un terme à la durée légale du travail, déréglementer le SMIC, libéraliser les licenciements, dégager les entreprises de leurs responsabilités sociales, livrer le service public aux appétits du profit, reporter encore l'âge de la retraite...

Sur ce dernier sujet, la publication récente des décrets pour les régimes spéciaux fixe, par ailleurs et comme nous le disons depuis de nombreux mois, la convergence des intérêts de l'ensemble des salariés du public comme du privé et la nécessaire mobilisation de tous.

La protection sociale retraite mais aussi maladie avec la mise en place des franchises, le déremboursement de médicaments alliés à une politique de culpabilisation des malades sont autant de questions en débat...

Les salaires et le pouvoir d'achat sont aussi au cœur de l'actualité et des préoccupations, notre entreprise n'échappe pas à cette question. L'accord triennal existant entérine de fait une perte de pouvoir d'achat, de nouvelles négociations salariales s'imposent.

L'actualité à la RATP est encore marquée par le plan d'entreprise, le contrat STIF. Les contrats d'objectifs marquent déjà la volonté affichée d'une entreprise performante sur les bases d'une productivité de 2% par an.

La modernisation des réseaux, l'automatisation, la décentralisation des PCC, la télébillettique, les différentes réorganisations, la mise en œuvre de « Rhapsodie » impactent les métiers, les qualifications, l'emploi...

Quelle place pour les agents d'encadrement dans ce contexte?

Aujourd'hui, c'est une charge de travail en augmentation, une déréglementation galopante, des responsabilités supplémentaires pour une reconnaissance qui reste aléatoire.

La plate-forme de l'encadrement dont nous avons recommencé à discuter avec la direction est aussi un rendez-vous important de cette année.

Pour l'UGICT/CGT, la généralisation d'un management faisant fi de la finalité de l'entreprise et du sens du travail, arc-bouté sur la culture de la performance en fonction d'indicateurs ou d'objectifs provoque gâchis et drames humains. Il y a besoin d'un management qui permette à l'encadrement de mener sa pleine responsabilité.

Les orientations actuelles ne vont pas dans ce sens, elles tournent le dos au collectif de travail et renforcent la mise en concurrence entre les salariés, l'individualisation.

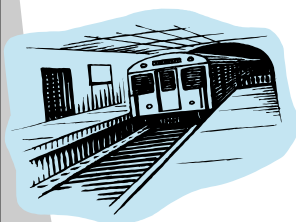
L'UGICT/CGT ne rejette pas la reconnaissance individuelle liée à l'investissement, par contre, elle défend et revendique des garanties collectives fortes pour l'ensemble des agents, de la transparence et de la lisibilité sur les critères mis en avant en matière d'évaluation.

Nous avons besoin de nous faire entendre. L'UGICT/CGT, ni catégorielle, ni généraliste, est l'outil CGT qui offre aux agents de l'encadrement et aux professions intermédiaires la possibilité de faire entendre notre spécificité en convergence avec les autres catégories de salariés.

Pour rompre l'isolement, s'informer, débattre, donner votre point de vue sur tel ou tel sujet, pour être plus efficace, adhérez, prenez contact avec l'UGICT/CGT RATP.

UGICT-CGT RATP 85, rue Charlot : 01.48.87.65.87 Intérieur : 58770

Télécopie : 01.44.78.53.57 Téléphone : 08.71.06.87.70 Email : cgt.encadrement.ratp@free.fr



Commission de classement 2008 : Déclaration CGT

La commission de classement 2008 pour les départements du Métro se tient dans un contexte particulier. Cette commission se tient, en effet, avec un vécu de 10 années de la plate-forme encadrement et avec un nouvel avenant d'une durée fixée à 1 an, pendant que se déroulent de nouvelles discussions avec la direction de l'entreprise sur ce sujet.

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 (analyse comparative) 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 ni 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.

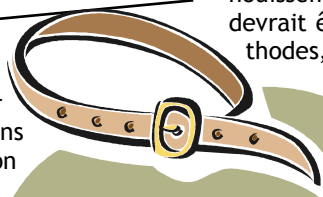
De transparence :

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'ils puissent 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



Commentaires

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 de 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.

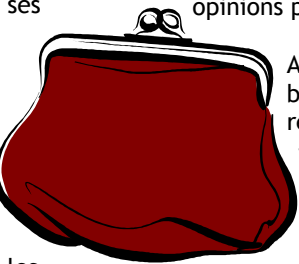
De mobilité :

Celle-ci doit être choisie et non contrainte. La conception de la mobilité actuelle tient plus du dogme et se trouve même souvent contre-productive, 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, 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.



La commission de classement s'est déroulée le 12 février 2008.

Les débats ont une nouvelle fois montré le besoin de faire évoluer les principes mêmes qui régissent nos déroulements de carrière. C'est ce que nous avons défendu à travers notre déclaration préalable et lors de cette réunion à partir des propositions pour le TAC 2007 et l'année 2008.

Transparence sur les critères de choix, lisibilité pour les agents sont des thèmes qui sont évidemment revenus au long de cette journée.

La mécanique et les choix opérés par la direction conduisent à des disparités importantes de carrières entre agents. Les commissaires classeurs doivent souvent se contenter de réponses du type: « *c'est du choix* », « *des marges de progrès sont encore possibles* », « *problème de positionnement* »...ces arguments étant donnés pour des agents à 5 ou 6 ans d'ancienneté de niveau.

Notons encore que sur le TAC 2007 qui aurait pu permettre, pour quelques-uns, de compenser le manque de place des tableaux initiaux, les deux tiers des agents proposés ont 2 ans d'ancienneté de niveau.

Nous constatons malheureusement aussi la non-utilisation des possibilités de nominations supplémentaires à 6 ans d'ancienneté de niveau, des avis défavorables pour des mesures spécifiques au titre du départ en retraite, la non-reconnaissance d'agents ayant fait acte de « mobilité significative ».

A la fin de cette commission, un agent prévu en 2008 verra sa nomination avancée en 2007 et un agent est rajouté sur 2008.

Un certain nombre de votes a été réalisé par l'ensemble des représentants du personnel pour rajouter des agents. Nous sommes dans l'attente des réponses de la direction.

Pour tout renseignement complémentaire, vous pouvez nous joindre au 58770.

Commissaires classeurs CGT

Nadine Préel

Didier Leborgne

Bernard Ban

Christian LeGourriérec

Ne dites plus que fait la CGT, faites-la.

Prenez contact avec l'UGICT/CGT

**Le 6 février 2008, nous avons été re-
çus par M Saglier, pour faire un point
après son arrivée au département**

A l'issue de rencontres avec les salariés (opérateurs, agents de maîtrise, cadres) et les syndicats, la nouvelle direction reconnaît aujourd'hui la précipitation dans la mise en place des comptoirs d'information (manque de contenu de travail, agents livrés à eux-mêmes ...) entraînant un mal-être au travail.

Monsieur Saglier étant un des concepteurs du projet de la ligne 14, il veut tirer les enseignements du rapprochement exploitation / maintenance pour créer de nouvelles synergies et ainsi avoir une meilleure réactivité du département MEE dans la résolution des dépêches. Une expérimentation sera menée sur deux lignes de métro. Une présentation en sera faite au niveau des instances CHSCT et CDEP en mars ou avril 2008.

De plus, un bilan de dix années d'exploitation de la ligne 14 sera réalisé, avec possibilité de décliner les points positifs sur le reste du réseau (attachement unique, service à plat pour les agents de maîtrise...) bien sûr si des demandes existent !...

Depuis plus de 15 ans, plusieurs protocoles (NSS, Management de proximité, style Métro) déclinés en autant d'organisations de travail étaient censés rapprocher les agents de maîtrise des agents de station. Cela a permis de supprimer à terme les mutations des AMP avec l'instauration des fiches de poste, la fin du roulement de référence (J/N/M) et des règles d'utilisation.

Or à chaque changement de direction, on nous ressort le même discours avec des agents AAM qui ne voient jamais leur agent de maîtrise référant, qui ne rencontrent un AMP que pour des sanctions ou des remontrances, engendrant à terme un climat de défiance. Il n'est pas acceptable de faire porter à l'encadrement les conséquences des politiques menées notamment à travers tous les standards en vigueur en station, avec une somme de contrôles et de feuilles à remplir par les agents (contrôle propreté, contrôle installations fixes et de sécurité...) et vérification par l'agent de maîtrise. N'oublions pas non plus le standard d'accueil réalisé par le voyageur mystère lors de son passage en station, une note est attribuée à l'accueil en station. Lors des entretiens avec les AMP, certains avanceraient l'idée d'une levée de l'anonymat pour permettre ainsi de valoriser le travail de l'agent (seulement de valoriser ?).

Nous serions naïfs de croire que la direction ne s'en serve pas comme levier de management et de pression sur les agents.

La direction veut imposer une nouvelle organisation de travail avec un nouveau rôle pour l'agent de maîtrise qui remplacera à terme le cadre de secteur, avec l'instauration de deux niveaux de maîtrise (voir l'organisation de la ligne 3 avec les MCO et MMO), le cloisonnement des entités station et transport pour les AMP, constituer des petites équipes managériales avec un AMP et des AAM tout cela au nom du collectif de la ligne et en mettant en avant la polyvalence!...

Il est illusoire de penser que ces nouvelles organisations aillent dans l'intérêt indiqué et dans le sens d'une amélioration des conditions de travail des agents. L'agent de maîtrise sera un peu plus isolé, livré à lui-même, une véritable compétition s'opérera entre les différents agents. **Ce sont de véritables règles d'utilisation, de règles de mutation et d'une formation continue digne de ce nom permettant de préserver la polyvalence. Ces principes sont le socle d'un collectif de travail fort.**



**Plan de prévisibilité
Droit et citoyenneté**

S'inscrivant dans la loi du 21 août 2007 sur: « le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs », la RATP met en place un plan de prévisibilité en cas de conflit.

Dès le début et notamment lors du débat parlementaire précédant le vote de la loi, la CGT a réaffirmé son opposition à ces dispositions qui portent de fait atteinte au droit de grève par de nouvelles contraintes à son libre exercice. Ceci est notamment vrai avec l'obligation de déclaration 48 heures avant le début d'un conflit. Ces dispositions visent à limiter la capacité des salariés à se défendre et à revendiquer.

Le 31 juillet dernier, la CGT a organisé un rassemblement à l'Assemblée nationale portant aux députés d'autres exigences en matière de dialogue social. L'histoire retiendra le vote d'une majorité de parlementaires en faveur de cette loi.

Rappelons à ce sujet quelques éléments défendus par la CGT face à la volonté politique d'instaurer ce nouveau dispositif.

Les usagers sont en fait plus pénalisés par les difficultés occasionnées par le manque de personnel, les problèmes de matériel ou d'installation dus au manque de moyens nécessaires à un bon entretien que par le nombre de journées de grève. Les chiffres avancés pour l'année 2006 indique 0,44 jour de grève par agent.

La première question posée pour les usagers concerne les moyens mis en œuvre pour une véritable amélioration de l'offre et du développement des transports.

En matière de dialogue social, ce sont les procédures de négociations qui sont à revoir, la mise en place des seuls accords recueillant au minimum 50% de représentativité, la consultation des salariés, la mise en œuvre d'un droit d'opposition des IRP...

Concernant l'encadrement, les nouvelles dispositions constituent une double peine. D'un côté, les subir et de l'autre se retrouver en première ligne pour appliquer la loi et en assumer la responsabilité. On pourrait même voir mettre en œuvre le remplacement d'agent gréviste par des agents d'encadrement. Ce n'est pas acceptable.

Au-delà du caractère répressif de la loi, c'est le risque d'une dégradation du climat social dont il s'agit avec perte de confiance entre les opérateurs et leur encadrement.

Lors du dernier conflit, nous sommes déjà intervenus sur cette question auprès du PDG de l'entreprise.

La question de la citoyenneté de l'encadrement, son engagement professionnel mais aussi sa responsabilité social est plus que jamais posée.