

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

Liste des Candidats au CDEP METRO

1^{er} Collège

Titulaires				Suppléants			
LE CUNFF	Daniel	CR	GMT	LECOURT	Christine	ACS	Ligne 3
MEDARD	Serge	AMD	Ligne 2	DABET	Jean-François	CR	Ligne 8
SARDA	Jean Marie	ACS	Ligne 11	CHRISTIDES	Carole	ROC/EM	Ligne 5
LEFIEF	Sergine	CR	Ligne 10	ROMERO	Gil	OFQ/MD	Ligne 1
BUCAS FRANÇAIS	Stéphane	CD	Ligne 8	TEBOUL	Laurent	CR	Ligne 1
VERNIER	Catherine	ROC/EM	Ligne 4	TURLURE	Jean-Christophe	CR	Ligne 7
PEREIRA	Paulo	CM	Ligne 9	NICOLLE	David	ACS	Ligne 10
NOËL	Geneviève	ROC/EM	Ligne 11	CADOR	Jean Marc	CR	Ligne 4
GENTIL	Cédric	CR	Ligne 3	HAMMACHE	Bertrand	AMD	Ligne 6
GILBERT	Sylvie	ROC/ITI	CLE ITI 3	MAUDUIT	Laurent	AMM	Ligne 12
RICHE	Albert	ACS	Ligne 7	PILOT	Lydia	ACS	Ligne 13
MUZIO	Arnaud	CR	Ligne 2	BARBANT	Louis	AC/RC	H/T
POMAREL	Corinne	AAM	Ligne 1	LAMY	Marie-Anne	AMD	Ligne 1

2^{ème} Collège

Titulaire				Suppléant			
WADEL	Philippe	AMP	Permanence	SEDDAS	Anton	CD	Ligne 3/3Bis

3^{ème} Collège

Titulaire				Suppléant			
DUPIN	Patrick	Cadre	MTS	DUPIN	Patrick	Cadre	MTS

Représentant Syndical : SACHET Pascal Agent de Maitrise Ligne 12



Novembre 2006

Spécial Elections

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 LEBOEUF
Secrétaire général
de l'Union Syndicale CGT-RATP

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.

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 ASSIMILÉ 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.

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 arrêt 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.

Droit des Salariés

"L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail". (Art. L 412-1 du Code du travail).

Pourtant combien de tentatives, ces dernières années, pour remettre en cause cette liberté d'expression et d'actions des salariés.

Les attaques sur le droit de grève avec la mise en place du service garanti, l'application de l'IG 507*, l'augmentation de la durée des mandats des représentants du personnel (avec suppression du vote sur le lieu de travail), les relèves syndicales de moins en moins acceptées, les discriminations envers les salariés et les militants...la liste est longue.

Pourtant, le travail des représentants syndicaux est primordial. La régie ne ménage pas ses salariés et particu-

lièrement ceux qui tentent de s'opposer à ses orientations.

Lorsqu'elle est dans une impasse, elle tente même par tous les moyens d'obtenir l'asservissement de certains agents, quitte à sortir du cadre réglementaire : il suffit de voir le nombre de procès ces dernières années, que ce soit aux Prud'hommes ou ailleurs, dans lesquels la RATP se retrouve condamnée.

Il y a de la part de la direction une véritable stratégie de contre-offensive face aux combats syndicaux, basée notamment sur l'individualisation, la pression psychologique, des comportements d'intimidation à l'égard de certains agents (les jeunes et les femmes de préférence).

Alors même que dans les médias, régulièrement, est vanté le succès du dialogue social (avec l'alarme sociale entre autre), en interne nombre de nos collègues sont victimes d'un management de plus en plus rigide.

*IG : instruction générale

suite de la page 3

La direction tente désormais de court-circuiter les organisations syndicales, particulièrement la CGT, lors de dossiers importants, en interpellant individuellement chaque agent afin d'exercer des pressions sur d'importants projets remettant ainsi en cause le rôle des représentants du personnel. Plus grave, les attaques menées sur certains syndiqués ayant eu le courage de témoigner à l'égard de collègues victimes de comportements inadmissibles de la part de la hiérarchie.

La CGT, forte d'un militantisme engagé, continuera à

défendre la liberté d'expression, l'exercice du droit syndical, le droit de grève et ne cédera pas aux pressions de la direction.

En votant pour la CGT, je dispose de représentants qui ne cèdent pas face aux pressions de la direction, qui s'engagent à défendre l'intérêt de tous les salariés et qui soutiennent jusqu'au bout les agents mis en difficulté par leur hiérarchie.

En votant pour la CGT, je garantis mon droit d'expression et de revendication.

Emplois et Effectifs

Une entreprise en pleine mutation technologique au service d'une politique destructrice d'emplois.

Tous les projets de la direction (Style métro, Réflexe RER, modernisation du métro, prolongation de service, PMI...) ne s'inscrivent que dans une seule logique de productivité et de réduction de la masse salariale.

Le réseau ferré c'est : en 1949 13702 agents pour 13176 agents sous statut en 2006, des millions de voyageurs en plus, des créations de lignes, des prolongements...

Cette diminution d'effectifs que la CGT combat depuis plusieurs années se poursuit en phase avec la politique libérale du gouvernement dictée par le Médef et les grands groupes privés de transport.

Pour la direction de la RATP, l'emploi n'est qu'un coût variable qu'il convient de réduire par tous les moyens. Son seul objectif, c'est la performance financière. Son but, c'est de dégager des résultats en baissant ses coûts et ainsi mettre la RATP et ses salariés en situation de concurrence avec les entreprises privées et leurs salariés. La finalité risque fort d'être l'éclatement et la privatisation de la RATP.

Il suffit de regarder comment est traité la prolongation de service. Aucun emploi supplémentaire n'est prévu pour accueillir les usagers, assurer leur sécurité et entretenir le matériel. Seules 100 embauches de conducteurs sont programmées, alors que plusieurs centaines seraient nécessaires pour l'ensemble des catégories. Les salariés vont subir une aggravation de leur condition de travail et de vie sans véritable contrepartie.

D'autres projets s'enchaînent avec pour les B1, Style métro, Réflexe RER qui d'après la direction sont des

évolutions nécessaires des métiers. Mais qu'en est-il exactement : plan social déguisé, des métiers vidés de leur contenu entraînant à terme des déqualifications et la suppression de centaines d'emplois ?

Avec la mise en place des PMI et des PCC décentralisés dans le cadre de la modernisation du métro, la sous filière B2 fera elle aussi les frais de centaines d'emplois sacrifiés.

Pour les B3, le renforcement de la productivité dégrade considérablement les conditions de vie et de travail des conducteurs. Le tout s'accompagne de primes en contrepartie de la non création d'emplois voire de leur suppression au détriment du service public. Ce phénomène a été amorcé avec la signature du protocole conduite de juin 2004 qui cadre toutes les déréglementations actuelles et à venir.

Pour la CGT, de réels besoins existent en matière de transports en IDF et pour y répondre une seule solution existe, elle passe par le renforcement du service public au travers de :

- L'arrêt de l'automatisation de la ligne 1 destructrice d'emplois et n'amenant pas une qualité de service supérieure pour les voyageurs et l'utilisation des crédits pour l'amélioration de la ligne 13,
- Le développement de l'emploi chez les B1 en reprenant toutes les activités liées au métier et qui ont été externalisées,
- Le maintien des B2 avec l'enrichissement du contenu du métier du fait de l'arrivée de nouvelles technologies
- Une réelle amélioration de l'offre avec la création des emplois nécessaires pour toutes les catégories.

Pour gagner sur l'emploi et les effectifs avec la CGT vos exigences sont à portée de voix.

Evolutions Professionnelles

Quels repères, quelle place, quelles possibilités d'évolution professionnelles, quelles en sont les règles, pour quelles reconnaissances ? La direction de l'entreprise a mis en place des outils pour accompagner sa politique de management comme l'EAP, et adapter ceux existants pour répondre à sa stratégie au travers de la formation professionnelle, la promotion sociale.

Après plus de dix ans de pratique et une nouvelle charte, l'EAP a démontré toutes ses limites. Et pour cause, ce qui devait être le garant du dialogue, de la transparence et un moment privilégié pour faire un bilan de l'année écoulée avec l'agent, s'est transformé en contrat d'objectif, en réquisitoire à charge et un outil de discrimination qui influe lourdement sur le déroulement de carrière.

La formation est au cœur du nouveau statut du travail salarié revendiqué par la CGT au travers d'une sécurité sociale professionnelle auquel doit être attaché un socle de droits à la personne avec des garanties collectives tout au long de la vie professionnelle. C'est dans ce cadre que la CGT revendique qu'une base de 10% du temps de travail soit consacrée à la formation.

La CGT dénonce : une formation uniquement au service d'une stratégie d'entreprise. Un budget contraint avec une baisse du nombre d'heures, un manque de formateurs permanents et qualifiés comme tels, au profit de formateurs occasionnels. Des disparités importantes en fonctions des unités sur la volonté de mise en œuvre de la formation agrémentées par une absence chronique d'effectifs.

La CGT revendique une véritable mise en œuvre du Droit Individuel à la Formation (DIF) dans la clarté, la transparence et l'équité.

La formation professionnelle doit plus que jamais permettre à chaque agent de faire face aux changements de leur vie professionnelle, d'élever leur niveau culturel et lutter contre l'inégalité des chances.

Pour la CGT, la promotion sociale interne doit s'appuyer sur trois fondamentaux : initiative personnelle, égalité des chances, ascension sociale équitable. Depuis 2001, un système discriminatoire est en place

où l'accès aux concours pour ce qu'il en reste est soumis à l'accord de l'encadrement local. A l'automne 2005, en supprimant les modules pour l'accès au concours maîtrise, la direction de l'entreprise aggrave encore la mise en œuvre de la politique du choix pur. La mobilité n'échappe d'ailleurs pas à ce choix arbitraire.

Il conviendrait de remettre en place une règle des trois tiers pour l'accession à des postes de niveaux supérieur : un tiers recrutement extérieur, un tiers concours, un tiers pour le choix. La promotion sociale pourrait prendre un tout autre sens. C'est dans cette perspective que la CGT s'inscrit pour que les agents puissent accéder à un déroulement de carrière. Un système de promotion sociale juste basé sur des règles et des principes égaux dans l'ensemble de l'entreprise, particulièrement entre les femmes et les hommes.

La CGT revendique une réelle égalité entre les femmes et les hommes. Elle s'est par exemple fortement impliquée dans la négociation d'un protocole pour que, les congés grossesses ne soient plus assimilés à de l'absentéisme maladie. Elle s'est appuyée sur la mobilisation des salariés afin de déboucher sur la signature d'un accord en 2003 qui acte une nouvelle meilleure prise en charge des frais de gardes d'enfants. Mais, les discriminations et les inégalités persistent dans les départements d'exploitation du ferré : niveau d'emploi inférieurs, moins de promotion, moins de formation, différence de rémunération moyenne supérieur à 20%, etc.

Des champs de progression restent à défricher, comme la fin de la différence de rémunération ou l'attribution de soin enfant pour les hommes dont les conjointes ne travaillent pas à l'entreprise.

ATTENTION

Vote par correspondance

uniquement

Du 21 novembre

au 2 décembre 2006

N'OUBLIEZ PAS !

La Modernisation du Métro

Avec un réseau âgé de plus de 100 ans, il paraît évident que son évolution, sa modernisation est incontournable.

Il a d'ailleurs évolué au cours du 20^e siècle avec comme principal enjeu, pour la CGT, la place des femmes et des hommes dans son organisation, son fonctionnement et le souci d'assurer un service public de qualité.

Mais, à l'image des grandes orientations politiques et économiques mises en avant par la RATP depuis plus de 15 ans, la direction avance que la modernisation du métro est devenue incontournable pour que la RATP devienne un leader mondial en matière de transport public, dans le cadre de la concurrence.

Rénover, améliorer, moderniser notre réseau, la CGT y est favorable, mais pas à n'importe quel prix ! Notre syndicat a toujours fait des propositions pour améliorer l'offre de service et la manière d'y parvenir. En cela, notre vision de la modernisation du métro s'oppose pleinement à celle de la direction particulièrement sur la question de l'emploi.

En effet, au travers de cette opération gigantesque, la RATP met en œuvre une politique de suppression d'emplois et de productivité sans précédent au nom de la performance économique.

La CGT considère que cette modernisation est nécessaire pour le maintien de nos réseaux par la rénovation et le développement de nos infrastructures dans la perspective de renforcer le service public.

La CGT, dans ce domaine, a toujours fait des propositions prenant en compte ces 2 notions en lien étroit avec les préoccupations des franciliens.

Tout comme elle a toujours revendiqué que les agents touchés par ces nouvelles technologies ne soient pas les victimes de la politique de l'entreprise.

Pour la CGT, la modernisation du métro c'est :

- La mise en place de nouvelles technologies qui prennent en compte la place des femmes et des hommes.
- Le développement du réseau comme par exemple le prolongement de lignes permettant une amélioration de l'offre.
- La rénovation de nos infrastructures.
- L'arrêt des suppressions de postes annoncées par la direction, et qui touchent à la fois les B1, B2, B3, B4, et l'encadrement.
- La création de nombreux emplois pour assurer au maximum le service public.
- Le respect et l'amélioration de nos conditions de vie et de travail.
- Dans le cadre des reclassements, une meilleure prise en compte des aspirations des agents.

PENSEZ-Y !

Les élections CDEP et DP engagent aussi la représentativité :

- au Comité Régie d'Entreprise,
- aux Comités d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail,
- au Conseil de Discipline,
- aux Commissions de Classement.

Nouvelle Relation de Service

L'arrivée de la télébilletique est un enjeu fondamental pour les B1 sur le contenu de leur emploi, l'organisation du travail, le déroulement de carrière, les conditions de vie et de travail et le service public.

La stratégie de l'entreprise est essentiellement axée au travers de la nouvelle relation de service sur la quasi disparition de la vente manuelle et l'accompagnement des évolutions technologiques et des changements de métiers.

Si la CGT est consciente et revendique une évolution positive des métiers, la pertinence des choix et des décisions ne peut reposer que sur l'amélioration du service rendu aux usagers, une valorisation du contenu des métiers, des conditions de travail optimales, une reconnaissance des qualifications au travers des déroulements de carrières avec à la clé une rémunération adaptée et équitable pour l'ensemble des agents.

La direction, avec ses objectifs de performances, met une pression énorme sur nos emplois, nos conditions de vie et de travail. Pour être plus compétitif c'est dans les stations et les gares qu'il faut être plus productif par la mise en place du juste nécessaire avant la suppression de postes annoncées par madame Idrac.

Les agents souffrent du manque d'effectif, de l'absence de renforts, des changements de service, des dérèglementations, du manque d'outils pour travailler correctement, des sanctions qui pleuvent...

Ce n'est pas le contrat avec le STIF qui impose la fermeture des bureaux de vente, c'est bien une volonté affirmée de la direction de diminuer les moyens afin d'être performant et compétitif financièrement.

Pour la CGT, la politique de service doit privilégier le meilleur service à rendre aux usagers par :

- Le maintien de la présence d'agents dans toutes les stations et les gares et pendant toute la durée du service,
- Un déploiement du SAV dans toutes les stations et les gares avec une réappropriation de la gestion totale de tous les titres de transport,

- L'embauche d'effectifs supplémentaires,
- Le maintien des postes maîtrises et tertiaires avec leurs prérogatives actuelles, en particulier la gestion du personnel,
- Un déroulement de carrière qui prenne en compte une réelle reconnaissance de la qualification et l'introduction des nouvelles technologies, ceci pour l'ensemble de la catégorie B1 avec un accès au niveau 12 pour les métiers de base et l'accès à la maîtrise pour les métiers de développement,
- L'ensemble des missions annexes synoptiquées au nécessaire journalier,
- Une équipe mobile par service et par secteur au nécessaire journalier,
- Une mesure significative de reconnaissance de l'implication des agents par la mise en œuvre d'une prime pérenne mensuelle et soumise à pension de 45 euros.

Pour la CGT les négociations "Style métro et Réflexe RER", n'ont pas pris en compte les principales revendications, c'est pourquoi dans ces circonstances il nous faut agir et nous mobiliser pour gagner sur nos revendications.

Avec la CGT, vos exigences sont à portée de voix.