

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

Liste des Candidats au CDEP BUS

1^{er} Collège

Titulaires				Suppléants			
HURTEBIZE	Didier	Machiniste	Malakoff	PEDRAZA	Gaëlle	Machiniste	Créteil
GRASSULLO	Marc	Machiniste	Ivry	TREUILLARD	Jocelyne	Machiniste	Aubervilliers
MARTIN	Yvon	Machiniste	Vitry	COURSON	Pascal	Machiniste	Belliard
CARDON	Christophe	Machiniste	Vitry	REBIERRE	Patrick	Machiniste	Belliard
SUTOUR	Alain	Machiniste	Pavillons s/B	CORMIER	Fabien	Machiniste	Ivry
COLAS	Michel	Machiniste	Pleyel	CORBIER	Thierry	Machiniste	Malakoff
MAESANO	Jérôme	Pilote	CSB	TAMASINI	Mourad	Machiniste	Asnières
MARCOS	France	Machiniste	Ivry	RIGON	Olivier	Machiniste	Lagny
SOUFFLET	Philippe	ECQ	CSB	NIGAULT	Gaëlle	ECQ	CSB
LEBON	Philippe	Machiniste	Lebrun	SOULA	Alain	Machiniste	Lilas
PREZEAU	Bernard	V.R	Bastille	FOUQUET	Eric	Machiniste	Montrouge
JUNEMANN	Serge	Machiniste	Fontenay aux Roses	ATTITALLAH	Adel	Machiniste	Charlebourg
KACI	Azzedine	Machiniste	Saint Denis	QUINT	Franck	IET / DAC	Flandre

2^{ème} Collège

Titulaire	Suppléant
BOISSARD Fabrice Agent de maîtrise Pavillons s/B	GAUTHERON Vincent Agent de maîtrise Flandre

3^{ème} Collège

Titulaire	Suppléant
SANANES Maurice Cadre MSC/RC	LE GOUGE Charles Cadre Ivry

Représentant Syndical : JANICOT Didier Agent de Maitrise Lilas



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 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 assujetti 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.

Comité Départementaux Economiques et Professionnels

Les **Comités Départementaux Économiques et Professionnels** sont, au niveau du Département, l'œil et l'oreille des agents : les élus y exercent un droit de regard sur la gestion du Département et sont les vecteurs des informations qu'ils y collectent lors des réunions mensuelles ou des commissions. Si le fonctionnement de telles instances paraît un peu éloigné des préoccupations de chacun, les sujets traités sont

en prise avec le concret, le quotidien des agents. Particulièrement à BUS, où la décentralisation fait de l'échelon local l'outil d'une déréglementation qui isole et fragilise les salariés face à la Direction, une instance transversale comme le CDEP est la garantie de l'unicité du Département et doit permettre à chacun de bénéficier des mêmes droits, de la même protection.

Votez CGT !

Economique, pas "Economique"

Sur le plan économique, le mandat qui s'achève a été riche de dossiers déclinants les axes stratégiques de la Direction Générale. Ainsi, nous avons pu faire le constat que la seule ambition de la RATP ne porte, au prétexte de la réussite du contrat STIF/RATP, que sur la recherche de performances financières et de productivité sans moyens supplémentaires. Globalement, la RATP s'éloigne de toutes les valeurs du service public et donne sa préférence au "développement" hors Ile-de-France et à la filialisation de pans entiers de l'entreprise (l'ingénierie par exemple), à la sous-traitance, y compris des lignes nouvelles qui nous sont attribuées.

Les moindres modifications réglementaires (décret sur le repos interruptif) ou de l'offre (Mobilien, Noctilien, etc...) sont utilisées pour casser les organisations, les TM ou les grilles de repos. Dans cette logique, la perspective d'application du règlement européen vise à imposer une idéologie du "tout-concurrence" dans les transports de voyageurs. Tous ces éléments ajoutés au désengagement de l'Etat (voir le dossier "Retraites") confortent l'idée selon laquelle la direction trace les pistes de la transformation de la RATP en Société Anonyme. Bref, prépare sa privatisation...

CPU et BA rythment le quotidien des agents. L'un et l'autre se transforment en pression, pression sur les machinistes, sur l'encadrement de proximité, sur les

opérateurs de contrôle... Et qui refuse de se plier à cette dictature de "la marge", se voit sanctionné. Mais cette politique qui, à force de déréglementer, de gérer en sous-effectif, de chercher à réaliser des économies sur le dos du personnel et des voyageurs, qui la sanctionne ?

Voter pour **les candidats Cgt** aux élections CDEP, c'est le moyen de sanctionner cette politique. C'est le refus d'une BA2 qui oppose les agents et les voyageurs et fait porter par les machinistes et l'encadrement, la responsabilité d'orientations qu'ils ne partagent pas forcément. La BUS Attitude, c'est la remise en cause du professionnalisme des agents du CSB, c'est une tension accrue, de l'insécurité, au moment où les bus sont pris pour cible. Aujourd'hui, les agents ont besoin de pouvoir souffler dans leur carrière, ont besoin de travailler en sécurité, et le service public de transport doit rester un véritable lien social dont la BA n'est pas la réponse.

Le vote Cgt, c'est un véritable développement du Réseau, en Ile-de-France. Un développement qui ne remet pas en cause les conditions de travail des agents, leurs qualifications ou leurs acquis sociaux et les organisations des Centres. Un développement de l'offre qui n'utilise pas le STIF comme prétexte et le "voyageur-payant" comme alibi pour faire pression sur les agents.

Formation Professionnelle : au cœur du métier

Les réalisations des plans de formation sont en souffrance ces dernières années au Département BUS démontrent combien la Direction, sans doute pour ne pas compromettre la recherche de productivité, ne prends pas en compte celle-ci. A BUS, la formation reste à sa partie congrue. Tous les ans, les moyens alloués à la formation professionnelle continue sont en diminution. La formation sert de variable d'ajustements des effectifs. La direction veut déstructurer le métier de machiniste et l'absence d'une véritable formation professionnelle continue l'y aide.

Globalement, les taux de réalisation des plans de formation ne sont obtenus qu'avec des coupes dans l'offre, particulièrement en fin d'année quand le Contrat avec le STIF est considéré comme réalisé, et une sous-estimation dans des domaines que la Direction est contrainte de réaliser obligatoirement.

Pire encore, la Direction essaie de remettre en cause l'existence du centre de formation du Département. Elle met en place, ou tente de mettre en place, à travers une initiative locale, un "CAP de machiniste-receveur" par le biais d'une formation externalisée, dispensée par un

organisme privé. On peut imaginer, dans ces conditions, l'intention profonde de la Direction de faire disparaître le Nouvel Espace Formation.

A contrario, **pour la CGT**, la formation est bien au cœur du nouveau statut du salarié au travers de la **sécurité sociale professionnelle**. Il en va de même pour les agents du Département BUS, pour les machinistes-receveurs en particulier. La formation doit être au cœur du parcours professionnel que nous revendiquons. Elle en est même un des éléments primordial. Comment imaginer des nouveaux métiers sans une formation adéquate ? Comment imaginer des passerelles entre métiers à l'intérieur de l'entreprise sans prise en compte de la formation ?

La formation professionnelle se situe comme l'enjeu

numéro un pour le contenu de nos métiers. Elle doit être aussi une réponse aux aspirations des agents pour leur permettre d'évoluer dans leur métier, de maîtriser les nouvelles technologies et d'évoluer en terme de déroulement de carrière.

Pour tout cela, **la CGT** revendique que :

- La formation s'effectue sur le temps de travail et que 10% de celui-ci lui soit consacré
- L'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle
- L'égalité d'accès à la formation pour les handicapés
- L'entretien professionnel de validation des acquis de l'expérience
- Les moyens de mettre véritablement en œuvre le Droit Individuel à la Formation professionnelle qui est de 20 heures par an à l'initiative de l'agent.

Nouvelles Technologies : un besoin de consultation

Les évolutions technologiques interviennent dans de nombreux domaines et impactent fortement la vie quotidienne des agents de la RATP et ceux du Département BUS en particulier. L'arrivée de nouveaux matériels (Microbus pour les Traverses, Tramway Citadis 402 pour le T3), modifie l'approche du métier de Machiniste-Receveur et son évolution.

Les Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC) se développent au quotidien, Réseaubus et l'3G (Internet 3ème Génération), de même que de nouvelles applications informatiques comme Phoebus (Commande des Services), Rhapsodie (comprenant la décentralisation en Centre de la Paye), l'outil Bourse d'Echanges, pour ne citer que celles-là, loin d'améliorer le quotidien des agents, sont mises au service de la productivité et de la déréglementation, souvent avec des suppressions de postes.

La Télébilletterie, avec le déploiement du pass Navigo, sert de support à la logique Bus Attitude. Alors même qu'elle aurait dû être un plus pour le service public, cette technologie crée des inégalités entre voyageurs et modifie en profondeur les métiers de l'exploitation sans prise en compte de l'avis ou des besoins des agents. Pire : aujourd'hui, elle favorise la suppression des métiers de la vente, éliminant d'autant les possibilités de reclassement des agents inaptés.

La même logique conduit à l'expérimentation du bus de 15 mètres à l'impact certain sur l'activité du Machiniste-Receveur. Le Département BUS remplacerait alors, les standards sur les lignes à forte charge, mais également les bus articulés sur des lignes à faible charge, permettant ainsi d'augmenter l'offre en limitant le nombre de Machinistes. Les problèmes d'ergonomie rencontrés sur les bus récents sont dus à l'économie faite d'une période d'essai (comme pour le SC10 ou le R312 en leur temps) et à l'achat "sur catalogue" préféré à l'avis des machinistes.

En procédant à des recherches "tout azimut", le Département BUS oublie l'essentiel : les salariés, qui sont au cœur de ces expérimentations et qui ne constatent toujours pas l'amélioration de leurs Conditions de Travail.

À l'image de **SIEL**, dont la V10 tarde à être au point alors même que le Département supprime des postes maîtrise en terminus, les nouvelles technologies souffrent d'être mises au seul service de la productivité alors qu'il faudrait associer à leur conception et à leur expérimentation les principaux intéressés : les utilisateurs.

Aujourd'hui, pour la **Cgt**, l'avenir du Département passe par la prise en compte de l'expertise des agents avec un retour positif sur leur qualification. Les Nouvelles Technologies sont là pour apporter "un plus" au quotidien, pour tendre vers un progrès et non une régression.

Médicaux-Sociale : mieux vaut prévenir

Le Département BUS est aujourd'hui malade de ne pas se préoccuper de la santé de ses agents. L'inaptitude est répartie à la hausse, elle touche les agents de plus en plus jeunes et dans toutes les catégories. Et pourtant, la Direction n'ignore pas le lien entre dégradation des conditions de travail et dégradation de la santé, la Médecine du Travail multipliant les mises en garde.

Malgré les interventions de **la Cgt**, la Direction de BUS s'en prend aux agents, elle les culpabilise, les rendant responsables de la fraude (BA1), elle les met en concurrence en faisant du "volontariat" un mode de gestion ou en multipliant les "accords locaux", elle fait pression sur les plus jeunes ou sur l'encadrement de proximité, elle met sous tutelle la promotion sociale, elle accroît la charge de travail sur les TM ou avec la BA2 et, avec le CPU, elle rend les agents responsables de ses échecs. C'est une véritable politique de harcèlement : les machinistes sont, parmi tout le personnel de la RATP, les plus contrôlés par la CCAS !

Mais l'inaptitude, perspective redoutée par plus de 80 % des machinistes, n'est pas une fatalité. Il faut

mettre en place une véritable politique de prévention. Et elle n'est possible qu'à l'échelle du Département. Cela passe par la préservation des garanties collectives : conditions de travail et Protection Sociale et Statut. Par l'amélioration de celles-ci. Elle passe aussi par la fin de cette précarisation à laquelle sont confrontés les agents : les CDD ou la mise en place de CAP en lien et place d'un emploi statutaire et d'une véritable formation qualifiante à l'embauche vont à l'encontre de la nécessaire prévention.

Pour la **Cgt**, c'est sur une perspective d'un parcours professionnel et non d'un avenir bouché par l'inaptitude que les agents de BUS doivent construire leur carrière. Un parcours professionnel qui, au choix de l'agent, permettrait d'alterner sur les activités de la relation de service ou de l'offre de transport comme autant d'étapes dans la construction d'une qualification reconnue, aidée par une formation suffisante, avec de véritables passerelles et débouchant sur une réelle promotion sociale.

Avec le vote Cgt, les métiers de BUS se conjuguent au Futur !

L'Égalité Professionnelle : une priorité !

Au sein du CDEP existe, depuis ce mandat, une commission chargée d'examiner les questions de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes à BUS.

Sujet sensible : les femmes sont aujourd'hui, en dépit d'un besoin d'une nouvelle relation de service, sous-représentées à BUS. Nul doute que les conditions de travail pèsent dans le choix d'un métier qui s'harmonise mal avec la vie de famille. Nul doute que les inégalités constatées dans le déroulement de carrière ou la rémunération contribuent aussi à cette désaffection.

Mais en matière d'égalité professionnelle, les décentralisations successives ont fait de BUS un Département sinistré, en créant de grandes disparités entre agents. Inégalités entre anciens et jeunes à qui on fait signer un "contrat de travail" qui les précarise. Inégalités d'un Centre à l'autre en matière de conditions de travail,

parfois même d'une ligne à l'autre. Inégalités, souvent même injustices, dans le déroulement de carrière. Inégalités de salaire quand on a été malade et qu'arrive la redistribution du CPU. Inégalités à l'embauche pour les Contrats de Qualification... On pourrait multiplier les exemples.

C'est la politique d'individualisation qui crée les inégalités. Au prétexte de satisfaire des attentes individuelles, la Direction oppose les agents entre eux, les isole, leur fait perdre leurs droits collectifs, les affaiblit.

Pour la **Cgt**, au contraire, il faut redonner au Statut et à ses garanties collectives, toute sa place. Cesser de charcuter la réglementation en local. **La solidarité**, c'est une valeur pour laquelle se bat **la Cgt**, c'est aussi la base sur laquelle repose nos métiers.

Le vote Cgt, c'est le véritable vote solidaire !

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.

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