

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

## Liste des Candidats au CDEP EST

### 1<sup>er</sup> Collège

Titulaires			Suppléants				
SECHET	Gérard	Technicien	VOIE	TURBAN	Eric	Technicien	CT
GAUTREAU	Philippe	OQ	CAT	PREVOST	Alain	Technicien	VOIE
GUEDAS	Jean-Pierre	Technicien	CT	DUTEIL	Thierry	Technicien	AE
MARTIN	Eric	OQ	CTA	TORRES	José	Technicien	CT

### 2<sup>ème</sup> Collège

Titulaires			Suppléants				
LAPLANCHE	Dominique	Agent de Maîtrise	CAT	CHEZAUD	Fabien	Technicien Supérieur	CT
DERREY FAVRE	Patrick	Agent de Maîtrise	ISF	DENIS	Gérard	Agent de Maîtrise	AE
GERMAIN	Guy	Agent de Maîtrise	VOIE	POUGET	Jean Luc	Agent de Maîtrise	AE

### 3<sup>ème</sup> Collège

Titulaire			Suppléant				
LEGRAND	Patrick	Cadre	HA	LAMBOLEY	Michel	Cadre	AE

**Représentant Syndical :**

**Luc NAYROLLES**



la  
**cg**t  
RATP

le **JOURNAL**

**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

## Pour une **Politique Industrielle** à la hauteur des enjeux du **Développement des Transports Collectifs** en région Ile-de-France

Le 6 juillet 2004, Madame Anne-Marie IDRAC, alors PDG de la RATP présentait aux organisations syndicales son projet en matière de politique industrielle pour la période couvrant le plan d'entreprise 2004/2007. Dans la logique de faire de la RATP « une entreprise à part entière », l'objectif était clair : concurrence, compétitivité.

Le 21 juin 2006, quelques jours avant son départ pour la SNCF, elle présentait de nouveau aux organisations syndicales ses ambitions, ses objectifs pour la RATP : le lancement d'une étape nouvelle pour la RATP avec comme maître mot : la performance.

Face aux enjeux que représente la réponse aux besoins de transports collectifs pour les franciliens dans le cadre nouveau de la décentralisation en région Ile de France, force est de constater la tenue de propos qui se veulent rassurants du nouveau PDG de la RATP, Monsieur Pierre MONGIN.

Réaffirmer le caractère national de l'entreprise publique RATP, réaffirmer la priorité du développement en région Ile de France des activités de l'entreprise, cela comporte quelques infléchissements quant aux objectifs de la Direction de la RATP.

Le principal atout de l'entreprise publique de service public RATP est sa structure intégrée : ingénierie, exploitation, maintenance. Pour répondre à ces divers besoins, il est nécessaire que la RATP se développe en Ile de France : transports collectifs de banlieue à banlieue, maillage plus serré sur les couronnes autour de Paris, régularité, qualité, confort et sécurité accrus, le tout allié à une offre de transport correspondant aux besoins des usagers. Cela passe, pour la CGT, par un meilleur dimensionnement du parc de matériel roulant (bus, métro, RER, tramway).

Les besoins sont par exemple de l'ordre de 2.300 bus supplémentaires et l'achat de matériels roulants ferroviaires permettant une réserve de maintenance respectant des conditions de travail décentes pour les agents.

Pour la CGT, la construction d'un atelier dédié à la rénovation du matériel roulant ferroviaire devrait permettre d'accroître les capacités industrielles. Il en est de même pour les ateliers de Championnet pouvant permettre la mise en œuvre d'une politique de rénovation à mi-vie des bus.

Outre les nécessaires opérations de modernisation des infrastructures de transports et celles des infrastructures industrielles de maintenance, le développement des réseaux doivent s'accompagner des investissements permettant une maintenance de qualité.

Pour la CGT, il convient d'anticiper la capacité de la maintenance à répondre à la forte croissance de l'offre de transport.

Le potentiel de développement des activités de maintenance est réel et pose bien sur la question des moyens humains à l'exercice de ces activités de maintenance : des moyens humains formés, qualifiés, reconnus en tant que tels, c'est l'inverse de ce que chacun vit au quotidien aujourd'hui.

**Voter CGT aux prochaines élections CDEP/DP sera le moyen de se faire entendre face aux objectifs des directions de notre entreprise.**

**Voter CGT, c'est porter un autre projet industriel ambitieux. Un projet d'avenir pour nos activités, l'emploi, nos métiers, nos qualifications, nos conditions de vie et de travail.**

**ATTENTION !**  
Vote par correspondance uniquement  
du 21 novembre au 2 décembre 2006.  
**N'OUBLIEZ PAS !**

## Le **Déroulement de Carrière**

La CGT s'est, depuis de nombreuses années, inscrite dans une démarche de négociations d'accords allant vers une amélioration des déroulements de carrière des opérateurs, techniciens et agents d'encadrement de la maintenance. Cette démarche s'inscrit dans une visée à long terme marquant à un instant « T » les avancées, sans jamais oublier les revendications portées par la CGT : une juste reconnaissance de nos métiers et qualifications, de nos compétences, de nos pénibilités au regard des évolutions technologiques et de ce qui existe au sein de l'entreprise.

### **LA CGT REVENDIQUE :**

#### **Pour les opérateurs non qualifiés :**

- Un déroulement de carrière allant jusqu'au N8 pour tous

#### **Pour les opérateurs qualifiés :**

- Embauche au N7 (CAP et/ou BEP) et fin de carrière au N14 sur un métier unique

#### **Pour les techniciens :**

- Embauche S1 (Bac pro), S3 (bac technique) et fin de carrière S7

#### **Pour les agents de maîtrise :**

- Fourchettes de 2 à 5 ans avec carrière maxi sur 25 ans
- Passage à la moyenne des fourchettes sauf avis défavorable motivé, reposant sur des faits avérés et contrôlables par les commissaires classeurs.
- Suppression de la segmentation
- Déroulement de carrière maîtrise de EC2 à EC8
- Retour à la règle des 3 tiers pour passage cadre (recrutement, concours, choix)

#### **Pour les techniciens supérieurs**

- Identique au déroulement de carrière des agents de maîtrise
- Prise en compte de l'expérience professionnelle acquise hors de l'entreprise pour déterminer le niveau d'embauche

#### **Pour les cadres**

- Fourchettes de 2 à 5 ans
- Suppression de la segmentation
- Déroulement de carrière EC5 vers cadre supérieur
- Constitution d'une grille pour les cadres supérieurs

## 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 arrêté 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.

**Votez CGT !**

## Le Travail de Nuit quand le Service Public l'oblige

La RATP a recours de plus en plus au travail de nuit dans tous les secteurs et très largement à la maintenance. Que ce soit pour des raisons de service public ou par pure productivité, la reconnaissance et les compensations sont à ce jour bien maigres face aux contraintes et difficultés rencontrées par les travailleurs de nuit. Le travail de nuit est pénible par nature il doit être reconnu comme tel et valorisé. Pour la CGT, seuls deux axes permettent de compenser la pénibilité du travail de nuit : le temps de travail et une compensation pécuniaire.

Après des mois de silence sur les multiples relances de notre syndicat demandant l'ouverture de négociations sur le travail de nuit à la maintenance, une délégation de la CGT a été reçue en audience le 23 juin 2006. Les revendications portées par la CGT sur le travail de nuit sont claires. Elles visent à améliorer le protocole existant sur les points suivants :

### LA CGT REVENDIQUE :

- Doublement de la prime ATNTM-Nuit
- Attribution de 5 CA supplémentaires en reconnaissance de la pénibilité
- Effet rétroactif à 2004, concernant la prise en compte

des 15 ans de nuit, pour bénéficier de 75% minimum à la retraite du montant de la prime de nuit.

- Passage à 32h de temps de travail hebdomadaire pour tous les agents permanents ou sur roulements de nuit
- Révision de l'attribution de la médaille d'Honneur des Chemins de Fer :
- 15 ans de service pour la médaille d'argent
- 25 ans de service pour la médaille de vermeil
- 30 ans de service pour la médaille d'or
- Elargissement de la plage horaire de l'ACD de 23h00 à 7h00
- Relève systématique des 2 nuits encadrant le passage en jour d'un agent en service de nuit, quelle que soit la raison ou la durée du temps effectué de jour.
- Etendre la prime du dimanche au lundi pour les agents débutant leur service le dimanche soir
- Diminuer les effets de la perte de la prime de nuit liés à la mobilité des agents passant à un roulement jour.
- Abaissement des taux d'intérêt à 0% pour l'achat de véhicule avec prise en charge des intérêts par la RATP

## Une Formation Professionnelle Emancipatrice

La formation est un outil d'émancipation des individus et facteur de développement. Elle est essentielle tout au long de la vie professionnelle et est un droit effectif pour permettre à chaque individu de faire face au changement, d'élever son niveau culturel pour mieux gérer leur propre existence et ainsi lutter contre l'inégalité des chances. Par conséquent, mieux appréhender sa vie professionnelle.

Une formation en lien avec les attentes des agents et des besoins exprimés lors des EAP, les nouvelles technologies et leurs impacts sur le contenu de nos métiers devraient forcément passer par une formation à la hauteur des ambitions que doit porter notre service public. Un des enjeux de la formation est le maintien des compétences individuelles et collectives, l'axe important étant le perfectionnement, l'adaptation, l'acquisition ou/et la pérennisation des compétences.

La formation doit prendre en compte l'exigence de service public (qualification professionnelle durable, objective et gratifiante attendue par les agents).

La réouverture de l'école technique pour permettre à davantage de jeunes de rejoindre la maintenance avec à la clef, un diplôme, une formation de haut niveau, une acquisition d'un réel savoir-faire. Un droit individuel à la formation, transférable d'une entreprise à une autre est

important. Ce droit s'inscrit dans la perspective que se donne la CGT de construire un « statut du travail salarié », garantissant un ensemble de droits et une sécurité sociale professionnelle pour chacun.

La formation professionnelle continue doit contribuer d'une façon essentielle, à pérenniser notre service public dans la mission de maintenance.

### LA CGT REVENDIQUE :

- D'utiliser le potentiel du CFT\* de Noisiel pour l'ensemble des formations initiales
- De consolider le dispositif SESAME pour permettre la qualification des opérateurs qui le souhaitent
- De généraliser le dispositif de l'accompagnement de la VAE à tous les métiers, toutes les catégories
- D'améliorer le protocole générations solidaires pour réellement répondre aux besoins spécifiques d'une jeunesse en difficulté dans leur parcours scolaire
- De réserver 10% du temps de travail à la formation professionnelle
- L'application du droit individuel à la formation (DIF), droit à 20 heures par an cumulable sur 6 ans soit 120 heures mis en œuvre à l'initiative du salarié.

\*Centre de Formation Technique

## 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.

**Faites  
voter CGT !**

## 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 ASSIMILE 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.

## Maintenance / Ingénierie

### Au cœur de l'entreprise

Le mandat 2005/2006 pourrait être considéré comme un mandat de transition sans grand bouleversement. Néanmoins, l'expérimentation des portes palières, l'achèvement des travaux sur T3, la caténaire rigide, les équipements HT ou encore Lydie ont impacté le département EST.

Notre organisation syndicale a largement contribué à la reprise en interne de la signalisation RER. Depuis de nombreuses années nous intervenons en ce sens. La condition sine qua non étant que cette reprise se fasse avec les moyens matériels et humains nécessaires.



Nous sommes à la veille du troisième mandat du CDEP EST, jeune département de 5 ans issu de la réorganisation d'ESE et ITA. Celui-ci a largement démontré sa capacité à répondre aux enjeux auquel il devait faire face.

Au cours du prochain mandat les élus CGT continueront à travailler les dossiers impactant nos organisations de travail au sein des unités.

Pour les années futures, les plus gros projets structurants, dont dépendra l'avenir du département EST seront (liste non exhaustive) :

- Le projet CT, avec la décentralisation des PCC qui impacte les SAE. Les projets ouragan, la reprise en traitance de la signalisation métro concernant les lignes 1, 4, 5, et 13, le regroupement sur Bourdon d'une partie de l'unité CT ;
- Le projet de rapprochement de CAT et AE au sein d'une même unité ;
- La création d'une Unité d'ingénierie de conception constituée d'agents de la VOIE (Voies et caténaires) et d'AE ;
- Le regroupement des deux entités Voie : M1 (Raspail) et M2 (République) nuit sur le site de Villette ;
- Ouverture de la nouvelle ligne T3 qui, pour la CGT, ne devra pas se traduire par une opération blanche concernant le département EST dans son intégralité.

Aujourd'hui, certains dossiers, liés aux évolutions de service, modifient très nettement la charge de travail d'EST. Pourtant, la Direction du Département estime que ces augmentations de charge sont négligeables, alors que les avenants, à l'instar de T3, ne sont toujours pas définis entre la



RATP et le Syndicat des Transports d'Ile de France. Sans dédouaner le STIF de ses responsabilités, la RATP demeure la première responsable de sa gestion, tant en matière de politique industrielle que de dimensionnement de ses effectifs.

Aujourd'hui, nous sommes bien loin de la performance sociale revendiquée par les agents avec la CGT, à savoir :

- Une formation professionnelle adaptée aux enjeux futurs ;
- La garantie de la pérennité des connaissances et des savoir-faire ;
- Un dispositif de promotion sociale à la hauteur des technologies modernes ;
- Un ajustement des effectifs en fonction des besoins et du patrimoine...

**C'est dans un contexte difficile, que l'ensemble des agents aura à intervenir pour peser sur les choix de l'entreprise. Les conditions de vie et de travail de tous en dépendent !**

