

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

Liste des Candidats au CDEP GIS

1^{er} Collège

Titulaire				Suppléant			
BERTRAND	René	Opérateur	Belliard	NEGER	Nora	Opérateur	PEPS

2^{ème} Collège

Titulaires				Suppléants			
GUINAND	Christine	Infirmière	PSSP	VERGNES	Jean Paul	Agent de Maitrise	PSSP
CHRISTMANN	Philippe	Agent de Maitrise	CFT	CHAJARI	Salima	Infirmière	PSSP
LEFEVRE	Marc	Agent de Maitrise	PEPS	LEFEVRE	Marc	Agent de Maitrise	PEPS

3^{ème} Collège

Titulaires				Suppléants			
CARRIQUIRIBERRY	Robert	Cadre	GIS	POUZIEUX	Michel	Cadre	PEPS
BETHON	Marielle	Cadre	MRS	SEITZ	Gilles	Médecin	PSSP
MARCHIONI	Mireille	Assistante Sociale	PSSP	BRUN	Martine	Cadre	PSSP
SEITZ	Gilles	Médecin	PSSP	BETHON	Marielle	Cadre	MRS

Représentant Syndical : Elisabeth MORVAN Infirmière PSSP

**Votez et
Faites voter
CGT !**

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 LEOEUF
Secrétaire général
de l'Union Syndicale CGT-RATP

Aujourd'hui et Demain

Les échéances électorales amènent les élus des instances à faire l'écho de leurs activités. Dans tous les secteurs de l'entreprise, les élus des CDEP s'expriment, il en est de même, naturellement, pour les représentants CGT de GIS.

Le mandat 2004-2006 s'achève donc, et les interrogations que nous avons déjà émises lors des derniers mandats sur l'évolution des activités de nos secteurs ont marqué l'actualité, tant au sein du "fonctionnel" que sur les secteurs liés à la protection sociale.

- Décentralisation des activités au travers de "rhapsodie" ;
- Adossement de la caisse de retraite ;
- Rationalisation de la fonction RH ;
- Evolution de la protection sociale (conséquence de la création de la nouvelle CCAS, des applications de nouvelles mesures législatives...)

Cette énumération non exhaustive ne nous a pas amené à faire l'impasse sur toutes les autres activités de notre département.

GIS, département meneur et acteur du sens et rôle politique qu'entend mener l'entreprise, est impacté de fait en son sein au travers des missions qui lui sont données.

Si aucun secteur de la RATP n'échappe à cette politique libérale menée tambour battant, le tertiaire a

payé, et continue de payer un lourd tribut dans la "productivité" qui nous est imposée.

Beaucoup d'unités dans notre département ont subi des réorganisations, d'autres modifications sont en prévisions, ce qui déleste, au travers des inquiétudes tangibles sur leur avenir, les salariés de leurs motivations.

Des informations nous sont données, certes, encore souvent à contretemps actant de faits accomplis, obligeant au recours juridique pour faire respecter les instances.

De fait, ces tendances malmènent le dialogue social prôné par la direction et pèse insidieusement sur le climat social dans les attachements.

Dans les faits, le CDEP, instance CONSULTATIVE, est un outil d'informations, de réflexions sur les dossiers économiques (budgets, formations...), politique (contrats d'objectifs...), sociaux (bilan social, égalité professionnelle femmes/hommes...) ; Il est informé voire consulté sur l'évolution des unités et les nouvelles technologies.

Les élus CGT, dans le souci d'être fidèles aux intérêts des salariés émettent interrogations et appréciations sur les motivations de la direction et les conséquences induites par les décisions qui nous sont présentées.

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

Bouleversements à GIS

Durant ces deux derniers mandats les salariés de GIS ont dû faire face à deux grands bouleversements, tant pour les agents du département que pour tous les agents et les retraités de la RATP avec la refonte de notre régime spécial de protection sociale (maladie, maternité, famille..) et les modifications structurelles concernant le régime de retraite des agents.

Les élus CGT, malgré leur désaccord avec ces changements politiques, ont soutenu et aidé les agents de GIS qui ont subi les restructurations, modifications d'organisation et de contenu de travail... voire les suppressions d'effectifs significatives qui ont pesé sur le département.

On pourrait penser qu'un répit devrait être accordé aux agents du secteur tertiaire, au moins le temps que tous ces changements se mettent en place, en terme d'organisation de travail. Malheureusement, pour les 3 années à venir le processus de réorganisation et de productivité sur les emplois ne va pas se calmer.

Les élus devront veiller à la mise en place du CSP, avec toutes les incertitudes restantes à ce jour sur le contenu et l'organisation du travail. Il nous faudra suivre de près la réalisation de ce projet qui s'accompagne d'une réduction des effectifs.

L'espace Santé regroupé avec les prestations devenues PEPS doit être l'objet de toute notre attention.

Les centres subissent les orientations gouvernementales et économiques en matière de santé, avec comme conséquences des droits et des acquis fragilisés pour les salariés, une gestion des agents de GIS qui

voient leurs conditions de travail se dégrader voire certaines prérogatives de l'encadrement être transférées aux opérateurs. Les élus CGT devront veiller à un équilibre respectable pour maintenir la sécurité du service.

Encore bien des bouleversements s'annoncent notamment avec la progression de Rhapsodie et la décentralisation de la paye.

Ces quelques exemples nous montrent bien les changements nombreux qui s'annoncent.

Il nous faudra donc être attentifs aux anticipations "d'évolutions" qui ne se font ni sur les transmissions de savoir-faire ni sur la politique prévisionnelle d'embauche.

Avec les salariés, la CGT peut faire reculer les objectifs économiques de la direction et proposer d'autres modes d'organisation.

Le maintien des effectifs nécessaires au traitement de l'activité réelle est un combat mené par les élus CGT depuis de longues années.

Nous invitons l'ensemble des salariés à s'opposer aux choix actuels de l'entreprise. La logique d'abaissement systématique des coûts de la masse salariale appliquée à l'ensemble du secteur tertiaire, remet en cause l'avenir de certaines activités.

Nous ne pouvons pas l'accepter !

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

Centre de Service Partagé : un exemple pour faire référence

CSP, trois lettres synonymes d'un changement important dans la conception du travail des ressources humaines, sur les conditions de travail du personnel. Cette nouvelle structure de travail est en effet censée regrouper un certain nombre d'activités "ressources humaines" des départements CGF, CML, COM, DAT, GIS, HAL, JUR, PAT, PRE.

Lors des différentes rencontres avec la direction, notre organisation syndicale s'est exprimée sur son appréciation du dossier sans rien négliger des conséquences pour les agents ni du contenu du volet social.

SUR LES OBJECTIFS : nous ne sommes pas convaincus que cette organisation servira à renforcer et garantir un meilleur niveau de qualité de service.

Si telle était la volonté, d'autres solutions sont possibles qui posent les questions de la professionnalisation des acteurs, des qualifications, de la formation, et des moyens humains et matériels mis à disposition.

Malheureusement, l'objectif premier est bien la recherche de gains de productivité et la mise en place d'une structure en rapport avec ces conceptions actuelles qui traversent tous les domaines de l'entreprise : "les rapports prestataires/clients".

En effet, ce CSP offrira une prestation aux différents départements qui deviennent clients

Cette situation bouleverse les rapports entre les agents gestionnaires de la fonction RH, mais aussi les rapports entre les salariés et leurs gestionnaires.

Les agents seront réunis en 3 pôles d'activités avec ouverture obligatoire de 8h30 à 18h00 dans les fonctions suivantes (appellation Rhapsodie) :

- Gestionnaires administratifs opérationnels (administration, pointage...),
- Gestionnaires administratifs carrières et paie,
- Gestionnaires formation.

Ces espaces et cette organisation de travail où chacun doit maîtriser l'ensemble des données de son pôle avec engagement de service et traçabilité, laisse craindre une forme de gestion déshumanisée agrémentée de contraintes de travail plus difficiles.

Nous sommes, pour notre part, favorables à un type de gestion plus proche qui met les acteurs en responsabilité, en connaissance du terrain et des populations gérées avec les moyens nécessaires à l'exercice de leurs missions.

CLE DE VOUTE DU PROJET : LA PRODUCTIVITE !

Dans le cadre de l'opération "Rhapsodie", la direction, partant d'un ratio effectifs RH/population gérée trop important au regard d'autres entreprises, annonce clairement ses objectifs de productivité afin de parvenir à un taux de 2,4 % en moyenne.

Aujourd'hui, pourtant, dans les secteurs concernés par cette réorganisation, nous en sommes à 1,90 % et l'objectif à l'horizon 2010 avec les 20 suppressions de postes annoncées est de parvenir à 1,50 %.

Jusqu'où nous mènerons ces principes de la règle à calcul érigés en mode de gestion ?

Dans le cas présent, s'ajoute à cela une charge de travail en augmentation avec la décentralisation de la paie.

Les effets de cette politique de décentralisation liés à la productivité déjà réalisée dans les unités ou les départements fonctionnels conduisent à un seuil critique de fonctionnement où la poursuite des suppressions de postes nécessite de nouvelles réorganisations.

Au département Métro, l'activité contrôle des recettes est en cours de recentralisation (- 45 postes) ; Ce même département vient de décider le regroupement

d'un certain nombre de secrétariats (une productivité de 30 à 35% avec - 50 à - 70 postes), à M2E des opérations de ce type sont à venir, à BUS certains centres sont impactés par cette politique...

Quelles sont les perspectives ?

Sous la pression des coûts au nom de la performance, demain, c'est peut-être l'externalisation du CSP qui sera en jeu !...

Pour notre organisation syndicale, ce dossier, partie du programme "Rhapsodie", requiert toute notre attention car il touche aux structures même de l'entreprise, à son évolution et bien entendu au personnel directement concerné par sa mise en œuvre et sa généralisation à d'autres secteurs de l'entreprise.

C'est sur la base de ces réflexions que notre organisation syndicale est intervenue sur ce dossier, à partir des rencontres organisées notamment lors d'Heure d'Information Syndicale avec le personnel.

Aujourd'hui, nous avons encore besoin de transparence sur les notions d'effectifs bruts et d'emploi à temps plein, ce qui a motivé notre demande d'un bilan et d'un suivi sur ce point concernant le personnel impacté avec le CSP et le personnel restant dans les départements d'origine.

- L'intervention de tous est toujours nécessaire sur
- la pérennité de l'activité au sein de l'entreprise,
 - le suivi des mobilités,
 - les formations dispensées,
 - le traitement des agents,
 - la segmentation des postes,
 - les conditions de travail (expertise diligentée par le CHSCT),
 - les horaires avec forfait imposé sur certains postes...

Nos élus, en lien avec l'organisation syndicale, s'y engagent !

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.

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.

Des opérations sont déjà en cours, avant même l'arrivée des nouveaux outils comme du Centre de Service Partagé (CSP – voir article ci-après). L'exemple est donné, et déjà, départements et unités sont à l'ouvrage. C'est un double mouvement : l'entreprise "recentralise" certaines activités mais poursuit sa politique de suppression de postes par secteurs, sans effet de "vases communicants" dans les unités.

Aujourd'hui, les opérations de mutualisation des moyens ne visent 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 et le service rendu aux agents.

LE SECTEUR TERTIAIRE ET ASSIMILÉ PARTICIPE AU BON ROUAGE DES SERVICES

Pourtant, d'autres choix sont possibles partant des besoins à satisfaire à tous les niveaux (entreprise, département, unité) et ceci dans la cohérence et l'unicité de l'entreprise que nous défendons avec les outils à mettre en place, la formation nécessaire, la qualification 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.

Un Encadrement "Socialement Responsable et Professionnellement Engagé !"

Un 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 de 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.

**Tout changement
doit pouvoir être débattu.**

C'est pourquoi nous revendiquons des droits nouveaux.

Le personnel d'encadrement doit avoir les moyens de l'exercice effectif de sa responsabilité professionnelle et sociale.