



GROUPE RATP
Syndicat des Cadres,
des Agents de Maîtrise
et des techniciens supérieurs

ENCADR'ACTU

www.cfe-cgc-ratp.com

Octobre 2011

« L'ignorance fait plus de dégât que l'information » J.F.KENNEDY

STRATEGIE PRIVEE POUR ENTREPRISE PUBLIQUE

Restructurations, réorganisations, réaménagements se succèdent à un rythme effréné avec pour principal objectif la recherche de PRODUCTIVITE.

La Régie Autonome des Transports Parisiens, entreprise publique nationale assurant un service public est devenue une entreprise où prime la Rentabilité A Tout Prix.

Comment s'est produit ce virage à 180 ° ?

Ainsi que le montre le bref historique ci-dessous, c'est la stratégie menée depuis près de 20 ans par les PDG successifs qui nous a conduit à cette situation.

Jean Paul BAILLY (1994 - 2002), actuel PDG de la Poste, dès le début des années 2000, a posé la première pierre du chemin qui a conduit à la situation où nous sommes aujourd'hui. En effet, par un lobbying constant, M. BAILLY a obtenu que soit votée la loi SRU (loi n° 2000-1208 du 13 décembre 2000) qui institue la déspecialisation de la RATP lui permettant ainsi de se développer hors Ile-de-France. Bien évidemment, ce choix très structurant pour notre entreprise avait une contrepartie : **l'ouverture de la concurrence sur notre territoire historique.**

Anne Marie IDRAC (2002 - 2006) reprend le flambeau, accélère la transformation de l'entreprise et déclare que la RATP doit être « *une entreprise comme les autres* », le venin s'inocule lentement pour ôter les particularités liées au statut public de notre EPIC.

Tout en ayant un discours très « entreprise publique » intégrée, **Pierre MONGIN (depuis 2006)** met tout en œuvre pour transformer la RATP en deux sociétés, l'une gérant les infrastructures (dont la pérennité est assurée) et la seconde étant « *un opérateur de transport comme les autres* ».

Certes, les délais obtenus dans le cadre de l'application de la loi ORTF nous permettent de nous préparer à la mise en concurrence sur notre territoire : 2024 pour les BUS, 2034 pour les trams et 2039 pour le métro et le RER. Toutefois, les autres opérateurs sont déjà à l'affût et guettent les opportunités sur les nouvelles lignes qui pourraient être créées en Ile de France.

Par ailleurs, la contractualisation avec le STIF, prévue également dans la loi SRU du 13 décembre 2000, a connu de nombreuses évolutions. La première et pas la moindre, résulte de la loi du 13 août 2004 qui transfère de l'Etat à la Région la responsabilité du STIF.

Une nouvelle ère commence et les relations STIF / RATP vont connaître des fluctuations de plus en plus importantes.

WWW.CFE-CGC-RATP.COM

Comment cela se traduit-il dans la stratégie ?

Toute la stratégie de l'entreprise est tournée vers la recherche de productivité, de diminution des coûts et cela a par conséquent en termes:

- ♦ **de pouvoir d'achat** : pas ou peu d'augmentation de la valeur du point de base, pas de mesures sociales ;
- ♦ **d'emplois** : diminution des effectifs (particulièrement ceux de l'encadrement) liée ou non à des réorganisations, des restructurations, des mutualisations ;
- ♦ **de conditions de travail** : dénonciation des horaires variables, remise en cause des jours de RTT, allongement de la durée de travail, ... ;
- ♦ **de conditions de vie au travail** : pressions sur les résultats, horaires de présence extensibles, laisse électronique (téléphone portable)

Pour la CFE CGC RATP, cette stratégie n'est pas la bonne. Elle fait fi des bons résultats de l'entreprise et de l'implication de ses agents qui ne recueillent que très peu de fruits de leur investissement, si ce n'est l'intéressement. Intéressement, qui plus est n'est pas redistribué intégralement du fait de sa limitation à 2,4 % de la masse salariale.

Vous noterez au passage que l'entreprise fait tout pour que la masse salariale diminue ce qui a pour conséquence une redistribution encore moins grande de l'intéressement.



Quelles pistes pour que la RATP soit concurrentielle tout en ayant une politique sociale digne de ce nom ?

Partant du postulat qu'un être humain bien rémunéré et heureux à son travail est plus productif qu'une personne stressée et mal payée, il est vain de croire que le tout productif est le meilleur chemin vers la réduction des coûts.

Le passage d'une gestion des ressources humaines à une gestion humaine des ressources est donc essentiel pour l'avenir de notre entreprise.

Dans cette optique, nos revendications sont les suivantes en termes de :

POUVOIR D'ACHAT :

Maintien du pouvoir d'achat de chaque agent par une augmentation de la valeur du point de base.

Ce maintien pourrait être réalisé en ne prenant plus comme élément de calcul le seul GVT + (qui correspond à l'évolution de la rémunération des agents présents en totalité sur deux années consécutives) mais le GVT solde (qui intègre l'effet lié aux entrants / sortants).

En outre, cela permettrait de mettre fin à une double peine : pas de nomination ou de promotion et perte de pouvoir d'achat (celle-ci résultant de la nomination ou promotion d'un autre agent).

Prise en charge à 100 % des frais de transport domicile - travail .

Prise en charge à hauteur de 50 % minimum de la cotisation Mutuelle.

Création progressive d'un 14ème mois.

Ce 14ème mois pourrait être mis en place par l'utilisation de la masse salariale « économisée » par le ralentissement pérenne du rythme d'acquisition des échelons (1,667 % au lieu de 2 %) mis en œuvre pour la montée en charge du treizième mois (opération terminée en 2009).

EMPLOI :

Gel des mesures de productivité et Audit généralisé des charges de travail.

Cet audit devra être réalisé par un organisme extérieur

CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL :

Négociation d'une charte de déontologie sur les conditions de vie au travail notamment sur les relations humaines, l'utilisation maîtrisée des technologies de l'information, la mise en place d'une structure indépendante pour faire face aux risques psychosociaux.

AGENTS D'ENCADREMENT, COMME NOUS, VOUS CROYEZ, QU'UNE AUTRE POLITIQUE EST POSSIBLE ALORS REJOIGNEZ NOUS.

Projet de nouvelles prestations de la Mutuelle

Dans le cadre des mesures sociales, les partenaires sociaux se sont réunis afin d'examiner l'amélioration des prestations offertes par la MPGR (Mutuelle du Personnel du Groupe Ratp).

La direction ayant fixé le cadre des négociations : toute augmentation de sa participation doit être liée à l'amélioration des prestations et non à une augmentation des taxes.

Nonobstant le fait que l'ensemble des organisations syndicales revendiquent une prise en charge en % de la cotisation Mutuelle, les améliorations portées aux prestations à l'issue des négociations, sans augmentation des cotisations pour les agents et leurs enfants, laissent entrevoir de réelles avancées pour les agents.

Sans être exhaustif, voici les principales modifications apportées :

- ♦ **Majoration de 25 % du forfait annuel de dépassement d'honoraires** (75 € au lieu de 60)
- ♦ **augmentation de 60 % du forfait annuel de prise en charge des médicaments non remboursés** (40 € au lieu de 25) ;
- ♦ **45 € par jour de remboursement de la chambre particulière** (au lieu de 35 €) ;
- ♦ Meilleure prise en charge de l'orthodontie ;
- ♦ **Implant dentaire remboursé 500 € par dent** (au lieu de 76 €) ;
- ♦ Mise en place d'un forfait et d'un suivi annuel de la parodontologie ;
- ♦ **Kératotomie** (opération de l'œil) **compensée à 500 € par œil** (au lieu de 155 €) ;
- ♦ **Prise en charge à 100 % du tarif sécurité sociale de l'appareillage médical** (au lieu de 40 %) ;
- ♦ **Reconnaissance de spécialités (ostéopathe, chiropracteur, psychologue, etc.) par la mise en place d'un forfait annuel de remboursement de 150 €** (avec un maxi de 30 € par dépassement).

L'évolution de ces prestations conduit à une augmentation mensuelle de 2,5 € de la cotisation. Cette augmentation sera prise en charge en totalité par la direction pour tous les agents (statutaires, contractuels, vacataires) ainsi que pour leurs enfants (jusqu'à 20 ans). En revanche, cette augmentation s'appliquera pleinement pour les autres contrats individuels (conjointes et enfants de plus de 20 ans).

Concernant l'application aux retraités, ces évolutions de prestations seront proposées à l'Assemblée générale de la MPGR avec une augmentation qui ne devrait pas être mineure. Toutefois, dans le cadre de la loi EVIN, les retraités pourront choisir de conserver au même tarif qu'actuellement les anciennes prestations.

Enfin, le gouvernement ayant décidé d'augmenter la TCA (Taxe sur les Conventions d'Assurance) de 3,5 à 7 %, pour une Mutuelle comme la nôtre qui reverse 80 % de ses cotisations en prestations (contrairement aux autres Mutuelles qui n'en reversent souvent que 50 %), cela se traduira par une hausse supplémentaire des cotisations de l'ordre de 1 € par mois. Cette hausse ne sera pas compensée par l'entreprise.