



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

OBJECTIF

NOVEMBRE 2004

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

POUR ASSURER L'AVENIR : NE PAS OUBLIER LE PASSÉ

SALAIRES

Les négociations salariales ont permis de constater une nouvelle fois que l'évolution des rémunérations à la RATP n'est plus indexée, en niveau, sur l'évolution des prix (indice INSEE hors tabac). Cette situation entraîne inéluctablement, depuis plus de 20 ans, une baisse du pouvoir d'achat de la valeur du point de base servant au calcul des salaires et des pensions.

Mais de quand date précisément la désindexation en niveau des salaires et des prix ?

Il faut savoir que de 1977 (premier accord en masse) à 1982, tous les accords salariaux assuraient un maintien du pouvoir d'achat en masse et en niveau. Ainsi, **l'accord social pour les années 1981 et 1982** prévoyait dans son article 1-3 « *sitôt connu l'indice des prix de décembre 1982, la commission d'application se réunira afin de procéder à un ajustement en niveau pour compter du 1er janvier 1983 et un apurement en masse de l'année 1982 maintenant le pouvoir d'achat en masse de chacun des agents ». Malheureusement ce fut le dernier accord de la sorte.*

L'accord suivant dénommé **Accord social pour les années 1982-1983** était ainsi rédigé dans son article 2-4 « ...lorsque

sera connu l'indice des prix de décembre 1983, les parties se réuniront pour examiner selon quelles modalités et quel calendrier, en fonction de la situation et des perspectives économiques, sera réalisé l'ajustement des rémunérations en vue du maintien du pouvoir d'achat moyen en masse. »

Cet accord est historique dans la mesure où :

- il introduit, à la RATP, la désindexation en niveau des salaires et des prix ;
- Il n'assure plus le maintien du pouvoir d'achat en masse de chacun des agents, mais uniquement un pouvoir d'achat moyen.

Qui sont les signataires de cet accord d'anthologie ?

Tout simplement ceux qui aujourd'hui passent pour être les plus revendicatifs notamment en matière salariale et qui vous invitent à cesser le travail pour obtenir des augmentations : **la CGT (sauf le GISO) et les Autonomes.**

Du passé faisons table rase est, il est vrai, une formule très appréciée de ces syndicats puisque l'amnésie permet de faire croire que leurs seules revendications ont permis, permettent et permettront l'amélioration des

PLATE FORME DE L'ENCADREMENT

conditions de vie des agents de l'entreprise.

Par ce bref retour au 20ème siècle, la C.F.E.- CGC espère vous avoir montré que la vérité historique est parfois bien cruelle.

A l'heure où certaines organisations syndicales (non signataires de la plate forme) réclament à cors et à cri la réduction des fourchettes de passage d'un niveau à l'autre, la C.F.E.- CGC (principal signataire de la plate forme) tient à rappeler que ces mêmes syndicats n'auraient pas le loisir de crier si fort si nous étions restés dans la situation antérieure à 1997- date de mise en place de la plate forme.

Déroulement de carrière avant 1997

Agents de maîtrise :

Le déroulement de carrière s'effectuait en fourchettes :

- 1 à 3 ans de M1 à M2 (moyenne 2 ans) ;
- 3 à 7 ans de M2 à M3 (moyenne 5 ans) ;
- 4 à 8 ans de M3 à M4 (moyenne 6 ans) ;
- sur vacance de poste à 5 ans mini de M4 pour l'accès en M5.

Existait également la position 2 de chaque niveau accessible au choix en 2 ans.

Les coefficients s'évaluaient de **313, 5 (mini M1) à 512,2 (maxi M5)**.

Cadres :

Le déroulement de carrière s'effectuait en fourchettes :

- 2 à 5 ans de C1N à C2N (moyenne 3,5 ans)
- 2 à 8 ans de C2N à C3N (moyenne 5 ans)
- sur vacances de postes de C3N à C4N, de

C6N.

Existait également une position 2 dans chaque niveau accessible au choix en 2 ans.

Les coefficients de base s'évaluaient de **406,5 (mini C1N) à 797,9 (maxi C6N)**.

La négociation de la plate forme n'a pas été simple et notre volonté d'aboutir à une grille unique de l'encadrement apportant un « + » important pour les catégories que nous défendons a été couronnée de succès.

Les premiers dysfonctionnements et les anomalies constatées ont permis ensuite la négociation de deux avenants qui nous ont amené à la situation actuelle.

Cette situation, si elle n'est pas idyllique, est à tout point de vue en nette amélioration ainsi que le montre la comparaison ci-après.

La C.F.E.- CGC est fière de sa signature sur ce texte. C'est d'ailleurs une des raisons qui nous pousse devant les tribunaux à faire respecter cette signature par la Direction.

Déroulement de carrière en 2004

Agents de maîtrise

Le déroulement de carrière s'effectue en fourchettes **2 à 7 ans sur tous les niveaux du EC1 à l'EC6 +**, avec une moyenne à 3,7 ans.

Possibilité d'attribution de 10 points

Syndicat C.F.E.-CGC Groupe RATP

C4N à C5N et de C5N à

21, square Saint Charles
75012 PARIS

Téléphone : 01 40 02 38 99
Télécopie : 01 40 02 39 03
Messagerie : contact@cfe-cgc-ratp.com
Site Internet : www.cfe-cgc-ratp.com

PROTECTION SOCIALE

Les accords sur la protection sociale des agents que nous avons signé avec la CFDT, la CFTC, FO et l'UNSA ont permis de rénover notre protection sociale et de redonner à notre régime spéciale une nouvelle vigueur.

En effet, depuis l'ouverture au libre choix de certaines spécialités, la gratuité des soins n'était plus assuré et la part restant à la charge des agents ne cessait d'augmenter.

Aujourd'hui, nous disposons d'une nouvelle caisse qui gère tous les risques et tous les personnels statutaires actifs et retraités. Cette caisse est gérée de manière paritaire sans voix prépondérante pour la direction où chaque organisation syndicale est représentée. **Le vote du 2 décembre pour les élections CDEP revêt ici une importance dans la mesure où 10 postes d'administrateurs de la CCAS seront pourvus en fonction des résultats à ces élections.**

Dès 2004, alors que nous sommes dans une phase transitoire, les administrateurs salariés de la CCAS ont obtenu la mise en œuvre de dispositions en matière de prévention (prise en charge des dépassements d'honoraires pour une visite annuelle en gynécologie par exemple). De même, **la mise en œuvre d'un congé spécial d'ordre médical aux agents atteints d'une pathologie diminuant leur capacité de travail** va permettre de régler favorablement la situation d'agents qui bien qu'atteints d'une maladie particulière et souvent évolutive peuvent et souhaitent continuer à travailler.

D'autres évolutions positives ont été apportées par ces accords : la mise en place de bilans de santé, l'extension des plages horaires d'ouverture de l'Espace Santé, l'accroissement du nombre de médecins agréés, l'ouverture au libre choix de toutes les disciplines (y compris médecine générale et laboratoire), l'ouverture de l'Espace Santé aux retraités, etc.

Concernant le second accord relatif à la mise

en place d'une Protection Sociale Complémentaire d'Entreprise (PSCE) avec la Mutuelle du Personnel du Groupe RATP (MPGR), bien que notre position ait pu susciter au début des réactions négatives, nous ne pouvons que nous féliciter d'avoir apposé notre signature au vu des **résultats obtenus tant en fréquentation des centres optique et dentaire, qu'au niveau des prestations fournies dans le domaine de la prothèse audio, optique ou dentaire.**

Rappelez-vous que nos objectifs prioritaires lors de la négociation étaient une cotisation uniforme pour tous les agents et l'amélioration des prestations en optique et dentaire.

De plus, les organisations syndicales signataires de la PSCE ont obtenu que **l'entreprise prenne intégralement à sa charge l'augmentation de la cotisation mensuelle mutuelle (+ 1,9 €)** que les agents auraient dû subir pour compter du 1er janvier 2005. **A ce sujet, nous déplorons que certaines organisations syndicales revendiquent seules cette mesure qui a été obtenue grâce à l'effort collectif de cinq syndicats, à l'initiative de la C.F.E.- CGC (la lettre adressée à Madame Théophile ayant été rédigée par nos soins).**

2005 sera une année capitale pour la protection sociale, puisque les décrets d'application de la loi réformant l'assurance maladie devraient paraître mettant en place le « **ticket modérateur d'ordre public** » à **1 €**, transformant **l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé**, instituant une **hausse de la CSG et de la CRDS**, régulant l'organisation des soins par la **consultation du médecin traitant avant de recourir à un spécialiste**, etc.

Les conditions d'application de cette loi sur



LES RAISONS DE CHOISIR LA C.F.E.- CGC

Plutôt qu'un long discours, nous espérons que les trois pages précédentes vous feront prendre pleinement conscience que notre organisation syndicale agit sans aucun dogmatisme et dans le seul intérêt du personnel d'encadrement.

Nous pourrions citer d'autres exemples comme la **non signature du protocole d'intéressement** du fait de sa totale déshierarchisation, l'attribution dans les mêmes conditions des primes pour évènements exceptionnels, etc.

Dans cette entreprise où seul compte le rapport de forces, la direction a trop tendance à céder devant les revendications des conducteurs, des machinistes et des opérateurs de maintenance. La masse salariale n'étant pas extensible, c'est donc l'encadrement qui subit de plein fouet les effets de cette politique.

Bien évidemment les autres organisations syndicales sont satisfaites puisque leur

principal électorat est le bénéficiaire de ces mesures.

Toutefois, tous les deux ans, ces mêmes syndicats se rappellent que l'encadrement existe et vote, alors on voit fleurir des satisfecit sur des mesures qu'ils auraient obtenues, des revendications spécifiques, des promesses électorales. Et puis, les élections ayant eu lieu, ils retournent à la table des négociations pour défendre leur fonds de commerce habituel : les opérateurs.

Agents d'encadrement, sachez que la C.F.E.- CGC, seul syndicat spécifique de votre catégorie, est votre unique défenseur lors des négociations transversales en matière de salaires, de primes, de 13ème mois, de conditions de travail, etc.

Plus vous serez nombreux à nous donner votre voix, plus votre voix sera entendue par la direction de l'entreprise.

Nous sommes tous partie prenante du monde dans lequel nous vivons, comme tous les salariés le sont de leur Entreprise.

Demain, nous aurons l'entreprise que nous aurons faite.

La CFE-CGC a toujours eu à coeur, dans toutes les instances où elle est représentée de faire respecter la dimension Humaine dans tous les dossiers.

Dans ce contexte de déstabilisation et de mondialisation, la C.F.E.- CGC assume en permanence son rôle de force de propositions et de négociations constructives avec intelligence et opiniâtreté.

Ne soyez plus "figurant", rejoignez la C.F.E.- CGC

Le syndicat au service de tous les professionnels de l'Entreprise