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

OBJECTIF ENCADREMENT

www.cfe-cgc-ratp.com

Mars 2006

H2O : UNE ENQUETE REVELATRICE SUR L'ENCADREMENT

Deux fois par an, la RATP prend « la température » des agents sur différents sujets par le biais d'une enquête téléphonique baptisée H2O.
Pourquoi ce nom ? H2O étant le symbole chimique de l'eau, faut-il voir une référence au long fleuve tranquille ou à une politique au fil de l'eau ? Nous n'avons pas de réponse à cette question.
Mais cette référence à l'eau ne s'arrête pas là, chaque sondage semestriel ayant été baptisé « vague ».
Au vu de la dernière vague réalisée en octobre 2005 la CFE-CGC RATP attire l'attention de la direction sur la nécessité de renforcer les digues pour faire face au « tsunami » qui s'annonce si la politique actuelle perdure notamment au niveau de la considération de son encadrement.

ANALYSE DE LA VAGUE 8 (octobre 2005)

Données de base :

- 500 agents ont été consultés : 375 opérateurs, 85 maîtrises et 40 cadres ;
- Sur l'échelle de 1 à 10, la moyenne arithmétique est de 5,5. Mais, sur la base de l'expérience, les sondeurs estiment que seules les notes dépassant 7 traduisent une réelle satisfaction. Entre 5 et 7 la satisfaction est moyenne. En dessous de 5 se trouve le champ de l'insatisfaction.

Indicateurs de satisfaction professionnelle

Cadres

Indices de satisfaction	Oct 05	Mars 05	Juin 04
Sur le métier	7,5	8,0	7,9
Sur le salaire	6,8	7,4	7,4
Reconnaissance et respect dans le travail	7,4	7,8	7,8
Relations avec collègues	8,2	8,4	8,4
Relations avec responsable hiérarchique direct	7,9	8,1	8,2
Fier d'appartenir à la RATP	7,7	8,2	8,0

Maîtrises

Indices de satisfaction	Oct 05	Mars 05	Juin 04
Sur le métier	7,7	7,4	7,5
Sur le salaire	6,4	6,3	6,6
Reconnaissance et respect dans le travail	7,4	7,3	7,4
Relations avec collègues	8,5	8,4	8,4
Relations avec responsable hiérarchique direct	8,2	8,0	8,0
Fier d'appartenir à la RATP	8,1	7,9	8,2

Qualité des relations avec les voyageurs

Cadres

Relations voyageurs	Oct 05	Mars 05	Juin 04
Bonnes dans l'ensemble	6,8	8,0	7,4
Voyageurs sont considérés par la RATP	7,4	7,6	7,4
Voyageurs sont considérés par les agents RATP	6,9	7,2	7,1
Agents RATP sont considérés par les voyageurs	6,0	6,8	5,7
A mon poste je suis considéré par le voya-	4,8	7,7	5,3
A mon poste je prend en considération les voyageurs	7,1	7,6	8,0

Maîtrises

Relations voyageurs	Oct 05	Mars 05	Juin 04
Bonnes dans l'ensemble	6,8	7,3	7,3
Voyageurs sont consi-	7,4	7,6	7,2
Voyageurs sont considérés par les agents RATP	6,8	7,0	6,9
Agents RATP sont considérés par les voyageurs	5,4	5,4	5,7
A mon poste je suis considéré par le voyageur	5,9	5,5	5,7
A mon poste je prend en considération les voyageurs	7,2	7,7	7,4

Les quatre tableaux précédents sont symptomatiques du mal être grandissant des cadres dans l'entreprise.
Bien que restant sur des bons niveaux de satisfaction ceux-ci ne cessent de baisser et retrouvent le niveau de 2001.
A contrario, les indicateurs concernant la maîtrise connaissent une tendance générale à la hausse et dépassent pour certains ceux des cadres.
A ce sujet, la fierté d'appartenance à la RATP en est le signe le plus fort.

Questions permanentes

Relations avec la hiérarchie : Il est intéressant de noter que :

- 14 % des cadres (pour seulement 2 % des maîtrises) rencontrent rarement ou jamais leur hiérarchique direct ;
- 20 % des cadres (pour 9 % des maîtrises) n'ont pas rencontré leur directeur d'unité depuis le début de l'année.

L'Entretien d'Appréciations et de Progrès (EAP) :

- 18 % des cadres et 13 % des maîtrises n'ont pas eu d'EAP en 2005 ;
- 8 % des cadres et 3 % des maîtrises n'en ont pas eu depuis au moins deux ans.

Questions d'actualités

- 63 % des cadres et 82 % des maîtrises considèrent qu'une revendication salariale est justifiée ;
- 46 % des cadres et 65 % des maîtrises ne sont pas au courant de l'adoption le 20/07/2005 de la proposition de la Commission européenne concernant le règlement relatif aux services publics de voyageurs (donc la RATP) ;
- **53 % des cadres et 96 % des maîtrises ne connaissent pas le contenu de ce projet de règlement ;**
- **60 % des agents se déclarent non informés de la stratégie de l'entreprise face à la concurrence.**

COMMENTAIRES

Alors que le plan d'entreprise 2004 - 2007 affirme que « nous voulons au sein de l'entreprise des relations humaines fiables, faciles et attentionnées », tous les indicateurs de satisfaction professionnelle et de qualité des relations avec les voyageurs concernant les cadres sont à la baisse.

Sans vouloir tirer sur l'encadrement supérieur qui est soumis à des pressions énormes pour parvenir aux résultats qui lui est demandé, il faut quand même noter que c'est lui qui se trouve au premier rang des fautifs dans l'absence de relations avec la hiérarchie et les EAP non réalisés, dans la mesure où 97 % des agents de maîtrise ont eu un EAP ou ont rencontré leur hiérarchique direct (pour eux il s'agit d'un cadre).

En matière de communication interne, la RATP est très largement déficitaire.

La stratégie de l'entreprise est peu connue et le contexte environnemental et institutionnel encore moins, cet état de fait est préjudiciable à l'exercice du rôle de l'encadrement dont une des missions principales est d'expliquer sur le terrain cette stratégie et les moyens de parvenir aux objectifs visés ainsi que de porter la politique de l'entreprise.

La CFE-CGC insiste une nouvelle fois pour que l'entreprise reprenne ses forums informatifs envers l'encadrement, tels ARPEGE, TEMPO, PRELUDE, RENCONTRE. Certes ces opération ont un coût, mais elles constituent un investissement qui est essentiel pour le développement de l'entreprise dans le contexte actuel.

Cette absence de circuit d'informations internes liée à une perte de crédibilité et de nature informative des média d'entreprise crée un vide et comme la nature à horreur du vide, la place à la désinformation s'agrandit .

A ce sujet, la CFE-CGC RATP relaie ici ce qu'elle ne cesse d'entendre : QUINZO est sans intérêt et peu informatif, ceci étant dit sans remettre en cause la qualité du travail fourni par les journalistes de ce journal par rapport aux objectifs qui leur sont fixés mais plutôt les objectifs eux-mêmes . La plupart des agents, même ceux qui le critiquaient, regrettent Entre les lignes.

SALAIRES 2006

Après avoir obtenu le rétablissement de l'enveloppe globale de primes de résultats 2005 versée en 2006 (voir page suivante), **la CFE-CGC RATP se positionne favorablement sur les propositions** de la direction dans le cadre d'un accord salarial 2006 dans la mesure où les augmentations de la valeur du point de base sont d'un niveau équivalent à celui prévu de l'augmentation des prix soit 1,5 % et qu'un supplément est attribué sous forme de bonus exceptionnel.

Si cet accord recueille des signatures suffisantes, il comporte les dispositions suivantes :

- **la valeur du point est augmentée de 1,5 %** en trois étapes : 0,4 % au 01/03/06, 0,4 % au 01/06/06 et 0,7 % au 01/10/06 ;
- **un bonus exceptionnel de 115 €** avec un montant proportionnel au temps de présence à l'effectif 2005, est versé en mai 2006. Pour ne pas être soumis aux cotisations sociales (CSG, CRDS, etc.), tout ou partie ce bonus pourra être transféré sur Tick'Epargne ;
- **une clause de revoyure** relative à l'examen des conditions d'application de l'accord en fonction des différents paramètres économiques.

PRIMES DE RESULTATS : LA PUGNACITE RECOMPENSEE

Cette position était consécutive à la réponse négative de la direction de remettre à niveau l'enveloppe des primes de résultats de l'encadrement.

En effet, si le troisième avenant à la plate forme de l'encadrement a pérennisé la majoration supplémentaire liée au versement de l'intéressement (en général 15 %) en la transformant en une majoration de 10 % des montants fixes des primes pour objectifs atteints et une augmentation du pourcentage supplémentaire (35 % au lieu de 28), ces modifications n'ont pas la même temporalité et conduisent à une diminution de l'enveloppe globale d'environ 1 million d'euro entre 2004 et 2005.

Le tableau ci-dessous montre la baisse du montant de la prime de résultats en fonction de la segmentation pour un agent ayant juste atteint ses objectifs les 2 années.

Segmentation	Prime objectifs atteints 2004 (1)	Majoration liée à l'intéressement (15 %) 2004 (2)	Total prime 2004 (3) = (1) + (2)	Prime objectifs atteints 2005 (4)	Différence (4) – (3)
S1	200 €	30 €	230 €	210 €	- 20 €
S1 / S2	300 €	45 €	345 €	315 €	- 30 €
S2	400 €	60 €	460 €	420 €	- 60 €
S2 / S3	500 €	75 €	575 €	525 €	- 50 €
S3 / S4	800 €	120 €	920 €	840 €	- 80 €
S4	1300 €	195 €	1495 €	1365 €	- 130 €

Notre insistance et la qualité de nos arguments ont fini par l'emporter, la direction a fini par céder et a décidé de redonner aux départements un complément d'enveloppe de primes de résultats de façon à ce que les enveloppes 2004 et 2005 soient équivalentes.

Ce supplément d'enveloppe correspond d'après nos calculs à un complément de 8 %.

Bien que seule à défendre cette position, la CFE-CGC RATP, par sa pugnacité, a démontré qu'elle pouvait obtenir que les intérêts du personnel d'encadrement soient respectés.

ELECTIONS 2006 : MANDAT A 3 ANS ET DATAVOTE

Le 17 mars 2006, la direction a proposé un projet d'accord relatif à la modernisation des élections et à la durée des mandats électifs.

Cet accord s'inscrit dans le cadre :

- des dispositions de la loi du 2 août 2005 stipulant que la durée des mandats des DP et des représentants du personnel au comité d'établissement et au comité d'entreprise est portée , sauf accord, à 4 ans
- des principes de la loi du 21 juin 2004 « pour la confiance en l'économie numérique ».

Après négociations, le texte soumis à la signature prévoit une durée des mandats à 3 ans et l'adoption du processus de vote dénommé DATAVOTE ou « vote par correspondance avec dépouillement par lecture optique des documents » ainsi que l'attribution d'un crédit de 30 minutes de TS <u>à tous les votants</u>.

La CFE-CGC RATP regrette que la vraie modernisation que représentait le télé vote n'ait pas été retenue du fait de la frilosité de certaines organisations syndicales et que la direction soit restée inflexible sur son refus de laisser à 2 ans la durée de ces mandats.

Toutefois, par rapport à des modalités de vote à l'urne pour une durée de 4 ans, la solution proposée nous semble préférable.

En conséquence, c'est sans enthousiasme mais sans état d'âme que la CFE -CGC RATP apportera sa signature sur l'accord proposé.

Syndicat C.F.E.-CGC Groupe RATP
21, square Saint Charles 75012 PARIS

Téléphone : 01 58 76 80 00
Télécopie : 01 58 76 80 87

Courriel : contact@cfe-cgc-ratp.com
Site : www.cfe-cgc-ratp.com