

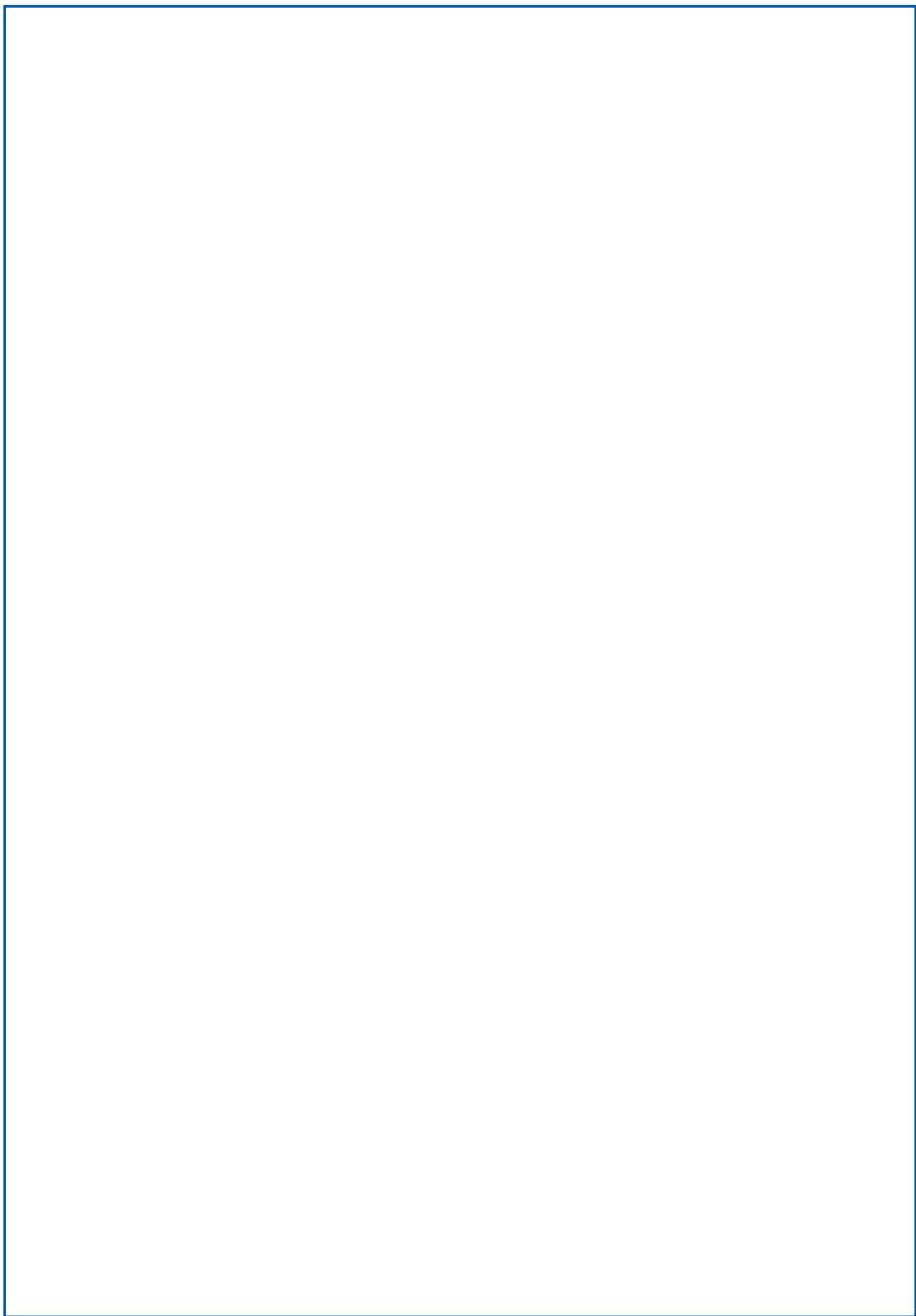
Brochure d'accueil

du nouvel embauché
cadre, maîtrise, technicien supérieur

Un engagement clair et cohérent
pour défendre les intérêts de l'encadrement



Cette brochure vous est offerte
par l'UGICT-CGT RATP



Bienvenue à la RATP !

Tu viens d'être embauché à la RATP comme cadre, maîtrise ou technicien supérieur. Cette brochure t'est destinée.

Elle t'aidera à trouver les réponses aux questions que tu te poses en entrant à la RATP, à prendre connaissance de tes droits.

Et si, après l'avoir lue, tu veux en savoir plus, si tu t'interroges sur un point particulier, n'hésite pas à en discuter avec nous.

Ce livret est un premier contact.

Pour notre part, nous en souhaitons de nombreux autres.

Lysiane LE MIGNON
Secrétaire de
l'UGICT-CGT RATP



Sommaire

Quelques renseignements utiles et quelques conseils pour partir du bon pied	<i>page 5</i>
Dispositions statutaires et réglementaire.....	<i>page 15</i>
La représentation du personnel et la participation à la vie de l'entreprise	<i>page 20</i>
Les activités sociales	<i>page 24</i>
La politique des transports	<i>page 28</i>
L'avenir de la RATP.....	<i>page 32</i>
La CGT	<i>page 36</i>
L'UGICT-CGT RATP.....	<i>page 40</i>
Un peu d'histoire	<i>page 44</i>
À bientôt	<i>page 48</i>

Quelques renseignements utiles et quelques conseils pour partir du bon pied

L'embauche

En fonction de ses besoins, la RATP recrute dans la catégorie encadrement :

- des titulaires de Bac+2 à +4 dans la catégorie Maîtrise ou Technicien Supérieur
- des titulaires de Bac+5 ou plus dans la catégorie Cadre.

Un protocole précise le positionnement des jeunes diplômés qui sont recrutés dans le premier niveau de l'accord sur la Rémunération et le Déroulement de Carrière de l'Encadrement. Quand il s'agit de personnes expérimentées, l'entreprise doit en tenir compte pour positionner le nouvel embauché dans un des niveaux de ce dispositif et garantir ainsi un salaire au moins équivalent à son ancienne situation.

Les débuts

Tout agent recruté à la RATP dans le cadre statutaire est soumis à une période d'essai d'un an appelée « année de commissionnement ».

Chaque trimestre, un document comportant une appréciation de l'agent est rempli par le responsable direct qui permet de formaliser un point d'étape lors d'un entretien.

Généralement, le commissionnement est validé au bout d'un an après la présentation d'un projet professionnel devant des représentants de la direction. Administrativement, le commissionnement est officialisé le 1er du mois suivant la période d'essai (par exemple, un agent embauché le 15 février sera commissionné le 1er mars de l'année suivante).

Il arrive qu'un jeune embauché rencontre des difficultés lors de sa période de commissionnement. Si c'est ton cas, ne reste pas isolé avec ton problème ; les délégués du personnel comme les délégués syndicaux sont là pour t'écouter, te conseiller et t'assister.

Le salaire

Les agents RATP sont payés dans le cadre d'un barème des salaires, de l'opérateur non qualifié au cadre supérieur.

Les principaux éléments du bulletin de paye

Bulletin de paye

à conserver par le bénéficiaire sans limitation de durée

RATP
LAC B916
54, quai de la RAPEE
75599 PARIS CEDEX 12



N° D'IMMATRICULATION URSSAF 635 75 106 9001 B
RC PARIS (SIRET) B 775 663 438 CODE APE 4931Z

STATUT RATP
AM - Infirmier de Médecine du Travail

NIVEAU : MCF1
SITUATION PAIE : GRADE 4121 MCF1 ECHELON : 15

COEFFICIENT DE BASE : 490,9 VALEUR DU POINT : 6,09525
SALAIRE MENSUEL : 3135,78 MAJORATION T+C : 4,8000%

Ton adresse

MOIS DE SEPTEMBRE 2011
PERIODE DU 01/09/2011 AU 30/09/2011

004244

GIS/PS/CHAMPIONNET
CH34 CG11 CHAMPIONNET
02

PAGE : 1

Salaire brut soumis à retraite

Primes variables soumises à

Cotisation Mutuelle

Les cotisations salariales et

97% du brut

Les autres retenues non soumises à cotisations :

Le montant net viré sur ton compte

Cumul depuis le 1er janvier

CODE PAIE	LIBELLÉ	ORIGINE	MONTANT OU BASE	MONT. UNIT. OU TX SAL.	MONTANT SALARIAIRE	MONT. UNIT. OU TX EMP.	MONTANT EMPLOYEUR
T01	ELEMENT T SOUMIS RETRAITE		152,000 €		2822,21		
T02	COMPLEMENT C SOUMIS RETRAITE		152,000 €		313,58		
IPA	PRIME DE RESPONSABILITE				140,59		
AC3	*** BRUT IMPOSABLE ***				3276,38		
A3B	*** BRUT ***				3276,38		
MJA	MPGR GARANTIE BASE AGENT				-36,00		-11,10
MJD	MPGR GARANTIE DECES AGENT				-2,90		
AMA	MALADIE		3276,38			14,060 %	-460,66
UR1	RETRAITE SUR SOUMIS EMPLOYEUR		3135,78	12,000 %	-376,29	18,500 %	-500,12
UR2	CONTRIBUTION DE SOLIDARITE		2900,09	1,000 %	-29,00		
UR3	CSG DEDUCTIBLE		3178,08	5,100 %	-162,08		
URS	CSG DEDUCTIBLE MUTUELLE		10,76	5,100 %	-0,55		
UAC	ACCIDENT DU TRAVAIL		3276,38			1,630 %	-53,40
UFB	PRESTATIONS FAMILIALES TAUX PLEIN		3135,79			5,400 %	-169,33
A3B	*** NET IMPOSABLE ***				2669,56		
UR4	CSG-RDS NON DEDUCTIBLE		3178,08	2,900 %	-92,16		
URU	CSG-RDS NON DEDUCTIBLE MUTUELLE		10,76	2,900 %	-0,31		
A6B	*** SALAIRE NET ***				2577,09		
S2F	ORPHELINAT				-3,70		
MJE	MPGR OPTION INDEMNITE JOURNALIERE				-4,21		
		BRUT IMPOSABLE		NET IMPOSABLE		NET À PAYER	
		MENSUEL	ANNUEL	MENSUEL	ANNUEL		
		3276,38 €	30311,67 €	2669,56 €	25562,33 €	2569,18 €	
VIRÉ AU CRÉDIT DE VOTRE COMPTE EN FIN DE MOIS							

La valeur du « point paye » commande l'évolution du barème et est fixée normalement lors des négociations annuelles obligatoires. A cette occasion, l'action du personnel joue un rôle décisif.

Pour calculer ton salaire statutaire, la valeur du point est multipliée par le coefficient hiérarchique. Ce dernier prend en compte le niveau atteint dans ton déroulement de carrière, l'échelon (ton ancienneté), et l'emploi que tu occupes (si c'est un emploi comportant des sujétions particulières, tu peux être positionné sur une échelle spéciale générant un complément de rémunération). Ta rémunération mensuelle est complétée d'une prime de responsabilité et, suivant le poste occupé, de primes liées aux contraintes de travail comme les astreintes, etc... Enfin, si tu as des enfants, elle inclut également le supplément familial de traitement.

Un 13ème mois est versé sur la paye du mois de novembre, calculé au prorata du présentisme. Par ailleurs, il existe deux primes annuelles :

- **L'intéressement pour tous les agents** de l'entreprise. C'est une prime liée aux résultats de l'entreprise, dont le montant est par ailleurs calculé individuellement en fonction du présentisme de l'agent et qui est versée directement sur le compte bancaire au mois d'avril. Cette prime peut servir à alimenter un Plan d'Epargne Entreprise (PEE).
- **La prime de résultats annuels** qui ne concerne que les agents de l'encadrement. Son montant est décidé par la hiérarchie de chaque agent en fonction d'une enveloppe globale qui change chaque année ; il est (en théorie du moins) fonction des résultats obtenus par l'agent au regard des objectifs fixés.

Être femme et encadrant

La RATP ne compte globalement que 20% de femmes.

Ce faible chiffre s'explique par le fait que certains métiers d'exploitation et de maintenance demeurent peu féminisés. Le pourcentage de femmes est un peu plus important dans l'encadrement (25% environ).

Malgré une évolution sensible depuis 30 ans, leurs chances ne sont pas identiques en matière de déroulement de carrière. Plus on monte dans la hiérarchie, moins les femmes sont en effet représentées ... et moins elles sont payées.

Ainsi, 30% des cadres sont des femmes, mais elles ne sont que 23% parmi les cadres supérieurs.

De même, l'écart moyen de salaire entre hommes et femmes est de 3,3% sur l'ensemble du personnel de la RATP, mais il monte à 8% parmi les cadres moyens, et à 14,4% parmi les cadres supérieurs (un chiffre en nette augmentation ces dernières années).

La véritable égalité professionnelle n'est donc pas encore acquise à la RATP.



Le temps de travail

La durée normale de travail à la RATP est de 35 heures.

Suivant les postes occupés et leurs contraintes, les horaires peuvent être fixes (notamment à l'exploitation) ou variables. Dans le cas des horaires fixes, l'agent doit strictement respecter des heures de prise et de fin de service prédéfinies. Dans le cas des horaires variables, il pointe à son arrivée et à son départ au sein de plages de temps prédéterminées.

Il existe également la possibilité d'adhérer au système du forfait : l'agent doit alors travailler 206 jours dans l'année sans contrainte horaire particulière, mais en fonction des objectifs fixés. Ce système, s'il peut offrir plus de souplesse aux agents, a aussi un intérêt évident pour la direction en supprimant toute notion d'heures supplémentaires et de supplément de rémunération associé à celles-ci ; c'est pourquoi elle l'encourage fortement.

Les horaires variables ou le forfait sont cependant des dispositions qui reposent sur le volontariat.

Par ailleurs, il existe un protocole relatif au temps partiel choisi. Dans ce cas, tu conserves tes droits à l'avancement et à la formation, en revanche tu es rémunéré en proportion de ton pourcentage d'absences conventionnelles et tes annuités de cotisation pour la retraite sont également décomptées de façon proportionnelle.

L'ensemble de ces dispositions relevant de protocoles, il est conseillé pour plus d'informations de t'adresser à un délégué syndical ou directement au syndicat.

Les congés et les jours de repos

Il existe plusieurs comptes de temps :

1. Les congés annuels (CA).

La période de référence pour les congés annuels s'étend du 1er janvier au 31 décembre de l'année en cours (et non de mai à avril comme dans nombre d'entreprises). Pour une entrée en cours d'année, les congés sont calculés proportionnellement au temps de présence dans l'entreprise.

Les jours sont attribués aux agents suivant les deux régimes existants :

- Relèvent du régime A (28 jours de CA) : sauf exception, les agents en roulement ou les agents au forfait annuel en jours.
- Relèvent du régime B (26,5 jours de CA) : les agents assujettis aux autres modalités d'organisation du travail et qui sont aux horaires collectifs (qu'ils aient opté ou non pour les horaires variables).

Pour les agents relevant du régime B, des jours supplémentaires sont attribués lorsque des jours de congé annuel sont pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre : deux jours de plus si le nombre de jours pris est au moins égal à six, un jour de plus si le

nombre de jours pris est égal à trois, quatre ou cinq.

Les jours de congés doivent être pris dans l'année, sauf un maximum de 6 qui peuvent être reportés jusqu'au 30 avril de l'année suivante. Dans le cas contraire, le compte de l'agent est automatiquement écrêté sans compensation.

2. Les jours de repos incluant les jours de repos fixes et les repos liés aux dispositions sur la réduction du temps de travail (RTT).

Chaque agent a droit à 104 repos fixes (2 par semaine) et 17 à 18 jours de RTT par an (certains de ces jours de RTT pouvant être inclus dans le roulement pour les personnels de l'exploitation). Les jours RTT d'une année doivent être soldés au 31 mars de l'année suivante.

3. Les comptes de temps supplémentaire (TS), de temps compensateur (TC) et de congé de compensation de férié (CCF).

Le TS correspond aux heures effectuées au-delà de la journée normale de travail. Le TC est un temps de repos octroyé en compensation d'une dérogation aux conditions de travail ou d'une sujétion particulière. Une journée de CCF est attribuée à chaque agent lorsqu'un jour férié tombe un samedi.

La somme des comptes TS+TC+CCF ne doit pas dépasser une limite, sous peine d'écrêtement avec paiement d'office au 31 décembre. Cette limite est fixée à 5000 minutes (8000 dans certains cas).

Chaque mois, un bulletin mensuel de pointage récapitule ta situation avec tes différents comptes de temps. Il est possible de le consulter sur l'intranet de l'entreprise. C'est également par intranet que tu peux déposer toute demande de jours de CA, de RTT ou de TC (application Colisé) ; celle-ci est alors transmise automatiquement pour accord à ta hiérarchie et tu es ensuite tenu informé par mail du résultat.

Il est possible d'ouvrir un compte épargne temps (CET) qui permet d'accumuler des droits à congé (pour financer une période d'activité sans solde ou à temps partiel ou prendre un congé de fin de carrière). Ce CET peut être alimenté (en remplissant un formulaire spécial) par des jours de CA, RTT, TC-TS-CCF ou par conversion du 13^{ème} mois, dans la limite de 22 jours par an et d'un total de 100 jours (pour les agents âgés de moins de 50 ans). Au-delà d'un total de 34 jours et sous certaines conditions d'utilisation des jours acquis, le CET fait l'objet d'un abondement.

Le CET doit être utilisé, et les droits à congés épuisés, dans un délai de 10 ans à compter de la date à laquelle le compte atteint 44 jours. Au terme de ce délai, le compte est bloqué et ne peut plus être utilisé dans le cadre normal d'utilisation du CET ; les jours doivent alors être repris.

Il existe également la possibilité de se faire payer la totalité des jours épargnés sur le CET en cas de divorce, d'invalidité, décès ou chômage du conjoint, de maladie professionnelle, de situation de surendettement, etc.

L'Entretien d'Appréciation et de Progrès (EAP)

L'EAP fait partie intégrante du dispositif managérial en vigueur dans l'entreprise. Il doit se tenir tous les ans entre l'agent et le responsable hiérarchique direct.

C'est le moment d'aborder toutes les questions relatives au contenu et à l'environnement du travail, aux missions et aux objectifs assignés, aux besoins de formation, aux perspectives de carrière, à l'avancement, à la mobilité et à la prime de résultat. A ce sujet, il faut noter que si l'agent n'a pas eu d'EAP et qu'il ne perçoit pas cette dernière, l'entreprise se doit de lui verser pour un montant correspondant à des objectifs atteints.

Aujourd'hui et de plus en plus, les agents d'encadrement se voient fixer unilatéralement des objectifs sur lesquels ils n'ont qu'une maîtrise partielle et souvent sans rapport avec les moyens mis à leur disposition. L'adhésion à la politique d'entreprise devient également une partie importante des critères d'évaluation en contradiction avec les principes de liberté de pensée et d'expression.

A propos de l'évaluation des personnels

L'UGICT-CGT conteste la logique d'individualisation à outrance qui caractérise les orientations actuelles en matière de rémunération et de déroulement de carrière. Car elle aboutit à diviser les salariés et à les mettre en concurrence.

Si elle est nécessaire, l'appréciation individuelle ne doit pas remettre en cause les collectifs de travail. Les méthodes de management et la définition des objectifs doivent au contraire contribuer à créer des synergies et des solidarités.

Cela suppose notamment :

- *Une plus grande transparence sur les critères d'évaluation.*
- *Pour que l'EAP remplisse pleinement son rôle, que les règles relatives à son contenu et son usage soient clairement définies et respectées par tous : appréciateurs et appréciés. Ces règles pourraient constituer une charte de référence qui s'impose à tous : à l'intéressé lui-même, au responsable hiérarchique et à l'entreprise.*
- *Que l'agent, lorsqu'il conteste l'évaluation faite par son N+1, ait la possibilité de poser un recours auprès de son N+2 et de se faire accompagner par le représentant du personnel de son choix.*
- *Que les agents disposent des marges de manœuvre et des moyens matériels et humains nécessaires pour mener à bien les objectifs qui leur sont confiés dans le cadre de l'exercice de leur métier.*

Le déroulement de carrière

A partir de janvier 2015, le déroulement de carrière des agents de maîtrise et techniciens supérieurs d'une part et des cadres d'autre part est régi par « l'accord relatif à la Rémunération et au Déroulement de Carrière de l'Encadrement ».

Deux grilles de salaires existent pour chacune des catégories de l'encadrement : une pour les cadres et l'autre pour les agents de maîtrise et techniciens supérieurs.

Chaque grille est construite selon deux axes : celui des échelons et celui de l'avancement. Les échelons évoluent de 4 à 16. Deux échelons 26 et 28 correspondant aux années d'ancienneté d'entreprise complètent ce dispositif depuis la réforme de retraites de 2007.

Chaque agent est positionné sur un coefficient paye de référence entre un niveau minimum et maximum de 353,7 à 621,3 pour les agents de maîtrise et techniciens supérieurs et de 443,7 et 870,2 pour les cadres.

Des enveloppes financières globales sont définies annuellement pour chaque catégorie dans les commissions de classement des différents départements. Ces enveloppes correspondent à un pourcentage de 2,1% de la masse salariale des agents de maîtrise et des techniciens supérieurs et de 2,2% pour les cadres.

Les avancements sont attribués sous forme de pourcentage entre 3 et 6% pour les agents de maîtrise et les techniciens supérieurs et 3 et 7% pour les cadres par pas de 0,5%.

Un maximum est fixé à 15% sur cinq années glissantes pour les agents de maîtrise et les techniciens supérieurs, 17% pour les cadres. Par ailleurs un point d'étape « compétences et carrières » doit être réalisé pour les agents qui n'ont bénéficié d'aucun avancement sur cinq années civiles consécutives.

Avancement :

L'UGICT-CGT revendique notamment

- *Une autre approche des déroulements de carrière à partir d'une logique où les agents puissent bénéficier de ce qu'ils génèrent, sauf avis défavorable motivé, reposant sur des faits avérés et contrôlables lors des commissions de classement au rôle revitalisé.*
- *La revalorisation de l'enveloppe actuelle*
- *L'intégration totale de la prime mensuelle de responsabilité au coefficient de référence pour tous les agents d'encadrement.*
- *L'égalité de traitement entre les nouveaux embauchés, nouveaux accédants aux catégories cadre/maîtrise/technicien supérieur et les agents déjà dans l'entreprise.*
- *La transparence sur les critères d'évaluation.*

La réunion annuelle des Commissions de classement précède la publication des tableaux d'avancement où figure la liste des agents devant être nommés. Ces nominations interviennent au 1er janvier de l'année.

La mobilité à l'intérieur de l'entreprise

En théorie, lorsqu'un poste de l'encadrement se libère, un appel à candidature est lancé avec la publication d'une fiche de poste sur la « bourse de l'emploi » accessible par intranet. Les directions de service sont tenues de recevoir les différentes candidatures avant d'opérer leur choix.

Mobilité : **ce que l'UGICT-CGT revendique**

- *Le respect de la transparence et de l'égalité de traitement en matière de publicité des postes vacants et de procédure de recrutement sur ces postes.*
- *La réaffirmation de l'attachement aux mobilités choisies et non contraintes en déconnectant mobilité et avancement.*
- *Une formation à la hauteur pour préparer et accompagner les mobilités, ce qui implique des temps de mise en double suffisants et donc un renforcement des effectifs.*

Malheureusement, dans la pratique, il est courant que le service concerné ait déjà fait son choix en amont. Les réseaux de connaissances prennent ainsi souvent le pas sur les intentions affichées de favoriser la mobilité et les parcours professionnels en toute transparence. Réaliser une mobilité peut donc dans la réalité des faits s'avérer difficile. L'information sur l'évolution des effectifs et sur les besoins de recrutement interne est par conséquent primordiale pour qui veut changer de poste.

Si, une fois commissionné et après quelque temps passé dans ton premier poste, tu souhaites faire une mobilité, nous te conseillons de faire connaître tes intentions à ta hiérarchie directe lors de l'EAP, de mettre à jour ton CV et de prendre contact avec le service des ressources humaines de ton département.

La formation

A la RATP, 6,8% de la masse salariale sont consacrés à la formation dans l'entreprise. Même en tenant compte de la formation aux métiers de l'exploitation qui est assurée en interne, ce chiffre reste élevé si on le compare au seuil légal de 1,1%. Ceci n'est pas le fruit du hasard, mais des luttes qui ont abouti dans le passé et souvent après de longues et difficiles négociations à des accords d'entreprise.

Pour autant, il faut moduler ce constat. D'une part en effet, de grandes inégalités existent selon les secteurs et les types de formation. D'autre part, avec l'accélération du progrès technologique, la formation continue est appelée à prendre une place toujours plus importante. C'est pourquoi nous pensons que, pour assurer le développement de l'entreprise dont la première richesse sont les compétences qu'elle emploie, il conviendrait de porter à 10% le pourcentage moyen du temps de travail consacré à la formation.

Au cours de son année de commissionnement et dans les mois qui suivent, le nouvel embauché se voit proposer deux types de formation par l'entreprise :

- des formations spécifiques en rapport avec son activité et celles de son département ;
- des formations transversales comme COMÈTE et ÉLAN qui ont vocation à présenter l'entreprise, son environnement et le rôle de l'encadrement, malheureusement de façon trop souvent orientée et unilatérale.

Il existe par ailleurs la possibilité d'accéder à des formations qualifiantes en alternance à l'Université ou en Grande Ecole, avec à la clé un diplôme reconnu par l'Etat permettant d'envisager un changement de catégorie (passage de maîtrise à cadre). Cette voie est cependant très sélective : il faut en effet que l'agent obtienne l'accord de sa hiérarchie pour se porter candidat, puis qu'il passe avec succès les épreuves de sélection interne (tests psychotechniques, puis projet professionnel défendu devant un jury).

La loi française prévoit le droit de tout salarié à prendre un Congé individuel de formation (CIF) pour suivre à son initiative une action de formation de son choix indépendamment du plan de formation de l'entreprise. Ce congé peut répondre à l'un des objectifs suivants :

- accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- changer d'activité ou de profession ;
- s'ouvrir plus largement à la culture ou exercer un rôle dans la vie associative.

Pour bénéficier d'un CIF, il faut soumettre un dossier comprenant lettre de motivation, indication du contenu et de la durée du programme envisagé à l'UNAGECIF, l'organisme qui gère les congés formation et détermine les conditions de rémunération. La hiérarchie ne peut s'opposer qu'une seule fois à une telle demande. Il faut cependant savoir qu'il est extrêmement difficile de faire reconnaître par la RATP les diplômes obtenus par cette voie.

Une autre disposition légale est le Compte Personnel de Formation (CPF) qui permet à tout salarié de disposer d'un crédit annuel de 24 heures par an jusqu'à 120 heures, puis de 12 heures jusqu'à la limite de 150 heures au total. Le salarié perçoit une allocation correspondant à 50% de son salaire pendant sa formation. Comme pour le CIF, l'entreprise n'a pas obligation de reconnaître les acquis de la formation suivie.

Le logement

Le « Point Habitat » a pour mission de contribuer à l'amélioration de l'habitat des salariés de l'entreprise :

- Le logement social : Il instruit les dossiers des demandeurs, assure la prospection et la réservation auprès des CIL (Comités Interprofessionnels du Logement) des logements sociaux et les attribue aux salariés de l'entreprise dans le cadre du « 1% logement ».
- Les prêts au personnel : Il accorde dans les règles définies par le Conseil d'Administration des prêts à taux préférentiels (bonifiés par l'entreprise) pour l'amélioration du cadre de vie ou pour l'accession à la propriété, ainsi que le cautionnement du prêt bancaire.

Un protocole relatif à l'habitat et aux prêts régit les conditions d'attribution.

Pour celles et ceux qui ont des enfants en bas âge

Situé à Lachambeaudie où il assure des permanences, **l'espace Pimprenelle** apporte une aide aux agents qui ont des enfants en bas âge. Il gère une base de données de services d'aide à la personne, leur permettant notamment de trouver une place en crèche ou du personnel qualifié assurant la garde des enfants.

Par ailleurs, il existe des chèques emploi service universels (Cesu), abondés par l'entreprise, qui facilitent le recours à des services tels que la garde d'enfants, le soutien scolaire ou l'aide à domicile (repassage, entretien ménager, ...). Ce dispositif est accessible à partir de 3 mois d'ancienneté. La RATP cofinance les Cesu à hauteur de 15%, 30% ou 45% des sommes commandées selon le revenu de l'agent, sur un montant de commandes annuelles plafonné à 600 €.

Dispositions statutaires et réglementaires

La plupart des agents embauchés bénéficient du Statut et du Règlement des retraites particuliers hérités des luttes, notamment celles de la Résistance et de la Libération.

Il existe cependant également des embauches hors du cadre statutaire. Les agents concernés dépendent alors du droit commun du travail ; ils bénéficient néanmoins des mêmes avantages sociaux que les autres, en dehors des dispositions du régime de retraites et du régime médical.

En plus du Statut, d'autres textes réglementaires résultant de négociations particulières entre syndicats et direction sont venus au fil des ans compléter la liste des droits du personnel.

Voici les principales dispositions susceptibles de t'intéresser.

La garantie de l'emploi

Aucun licenciement d'agent commissionné n'est permis à la RATP pour cause de suppression d'emploi (art. 49). Seuls des motifs disciplinaires peuvent être invoqués pour justifier une révocation, qui ne peut intervenir qu'après avis du Conseil de discipline (art. 155).

On peut mesurer l'importance de cette garantie dans la situation actuelle de l'emploi en France. Les restructurations internes, particulièrement nombreuses depuis quelques années, se traduisent ainsi par des reclassements au sein de l'entreprise.

Les congés spéciaux et disponibilités

- **Congés spéciaux (art. 66) :**
 - Mariage ou PACS : 6 jours ouvrables.
 - Naissance : 3 jours ouvrables prenables dans une période de 15 jours encadrant la date de naissance de l'enfant.
 - Décès : 4 jours ouvrables pour le décès du conjoint ; 2 jours ouvrables pour le décès des parents en ligne directe ; 1 jour ouvrable pour le décès des grands-parents, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur.
 - Mariage des enfants : 2 jours ouvrables.

- **Congé de grossesse (art. 70)** : 16 semaines, démarrant au plus tôt 6 semaines et au plus tard 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement ; chiffre porté à 26 semaines à partir du troisième enfant, à 34 semaines en cas de naissance de jumeaux et à 46 semaines en cas de triplés. Ce congé peut être accolé aux congés annuels.
- **Congé de paternité** : 11 jours consécutifs à prendre dans les 4 mois suivant la naissance.
- **Congé de rentrée scolaire** : ½ journée ; versement d'un TC équivalent si le jour de repos de l'agent coïncide avec la rentrée scolaire.
- **Congé pour soins à enfant** : 6 jours par an plus deux fois le nombre d'enfants moins 2 jours.
- **Absence sans solde (art. 75)** : Une autorisation d'absence de courte durée peut être accordée aux agents commissionnés pour motifs exceptionnels.
- **Disponibilité sans solde (art. 24)** : Elle peut être demandée :
 - Pour convenances personnelles (1 an maximum, prolongeable de 6 mois).
 - Pour congé sabbatique (6 mois minimum, 11 mois maximum).
 - Pour création d'entreprise (1 an, prolongeable 1 an).
 - Pour maladie (dans le cas où l'agent a épuisé ses droits à congé maladie).
 - Pour allaitement maternel (12 mois maximum par périodes renouvelables de 3 mois, après le congé de grossesse).
 - Pour allaitement artificiel (pendant la première année de l'enfant).
 - A titre de congé parental par le père ou la mère (2 ans maximum par enfant, après le congé de grossesse).
 - A titre de congé d'éducation par le père ou la mère (3 ans maximum, fractionnables, déduction faite du temps de congé parental).

Pendant la période de mise en disponibilité, l'agent perd ses droits à la rémunération, à l'avancement et à la retraite (à l'exclusion des cas de disponibilité pour allaitement).

Il existe également des possibilités d'absence (rémunérées ou pas selon les cas) liées à l'exercice d'un mandat d'élu local ou parlementaire, d'une responsabilité associative ou à une candidature à une élection politique.

Les facilités de circulation

A ton embauche, tu as reçu une carte de circulation te permettant de voyager gratuitement sur tout le réseau : bus, tram, métro, partie RATP des RER A et B (art. 136). La CGT demande l'extension de cette validité à l'ensemble des transports franciliens.

Si tu utilises les services d'autres entreprises de transport (SNCF, Optile) pour tes

déplacements domicile-travail, tu peux te faire rembourser à 75% le prix de ton trajet à l'intérieur des zones carte orange. Ton conjoint et tes enfants ont droit, quant à eux, à la carte de famille d'agent en activité : ½ tarif sur le réseau exploité par la RATP et gratuitement pour les enfants de moins de 4 ans (art. 139). Pour l'obtenir, tu dois remplir une demande à retirer auprès de ton attachement.

Si tu tombes malade...

L'un des aspects les plus positifs du Statut est le Régime particulier d'assurance-maladie de la RATP qui compte parmi les plus avancés du pays, même s'il a lui aussi subi les politiques de réduction des dépenses de santé et d'augmentation de la contribution des malades menées ces dernières décennies.

La comparaison avec le régime général est éclairante :

Régime général	Régime RATP
Consultation médicale	
<i>Consultation en dehors des heures de travail</i>	<i>Possibilité de consultation sur le temps de travail dans un des centres de l'Espace santé de la RATP</i>
Actes médicaux et paramédicaux, examens, prestations pharmaceutiques	
<i>Avance des frais médicaux et pharmaceutiques Paiement des franchises (1€ par consultation et 0,50€ par boîte de médicament) ; de 40% à 70% de remboursement selon les actes</i>	<i>Pas d'avance d'argent Gratuité (art.87) en dehors des franchises</i>
Hospitalisation	
<i>Paiement par l'assuré du forfait hospitalier, soit 18 €</i>	<i>18 € pris en compte par la mutuelle</i>
Prestations en espèces	
Maladie	
<i>½ salaire à partir du 4ème jour d'arrêt avec limitation du plafond de retenue des cotisations</i>	<i>Maintien du salaire pendant 3 ans et dès le 1er jour (excepté certaines primes) ; ensuite 2 ans à ½ salaire (ou 2/3 du salaire si l'agent a au moins 3 enfants à charge) (art. 80 et 83)</i>
Maladie de longue durée	
<i>3 ans à ½ salaire</i>	<i>3 ans à plein salaire, puis 2 ans à ½ salaire (art. 84)</i>
Accident du travail	
<i>½ salaire jusqu'au 28ème jour d'arrêt et 2/3 à partir du 29ème jour</i>	<i>Maintien du salaire jusqu'à guérison ou consolidation (art. 91)</i>
En cas de maladie pendant les congés	
<i>Pas de récupération de jours de congés</i>	<i>Possibilité de récupérer des jours</i>

Par ailleurs, ton conjoint (s'il n'est pas salarié) et tes enfants bénéficient en tant qu'ayants droit des prestations du régime général d'assurance maladie servies par la Caisse de Coordination aux Assurances Sociales (CCAS) de la RATP (art. 78).

L'affiliation à la Mutuelle de la RATP est de fait obligatoire de par l'existence d'un contrat de groupe. La Mutuelle assure le versement de prestations complémentaires pour les agents et leurs ayants droit, plus ou moins importantes en fonction des options choisies par l'agent lors de son affiliation. Pour tout renseignement, voir le site web : www.mutuelle-ratp.fr.

En cas de situation conflictuelle ...

Un dispositif dit de « demande d'attention » existe qui permet à un agent confronté à une situation conflictuelle dans son environnement professionnel (avec sa hiérarchie ou avec ses collègues) d'alerter sur cet état de fait.

Selon cette procédure, il doit exposer sa situation par écrit auprès du n+1, du responsable ressources humaines ou de tout autre supérieur de son département. Cette démarche déclenche un suivi et un bilan est établi au bout de 6 mois. Si le conflit persiste, le directeur du département est saisi de l'affaire.

Ce dispositif qui peut être utile a néanmoins des limites évidentes. Il est donc fortement conseillé d'appuyer cette démarche en y associant un représentant du personnel.

Et la retraite ?

C'est la Caisse de Retraites du Personnel de la RATP qui gère les pensions des agents de l'entreprise (voir son site : www.crpratp.fr).

Ces dernières années ont été marquées par des attaques régulières en direction des différents régimes de retraite. Dans ce cadre, les régimes spéciaux comme celui de la RATP sont en cours d'évolution. Depuis le 1er juillet 2008, nous subissons la réforme des retraites des régimes spéciaux de 2007. La fin de mise en place de ces mesures se terminera le 31 décembre 2016. Dès le 1er janvier 2017, la nouvelle réforme des retraites mise en place en 2011 s'appliquera aux régimes spéciaux.

Ce qui demeure dans le nouveau dispositif, c'est la classification des postes de travail en tableaux de retraite en fonction des sujétions et pénibilités qui leur sont attachées :

- Tableau S pour les postes sédentaires ;
- Tableau A pour les postes actifs de la maintenance ;
- Tableau B pour les postes actifs de l'exploitation.

Ce qui a été modifié, c'est en premier lieu les conditions minimales d'âge de départ en retraite et de durée de service qui ont été progressivement augmentées pour chacun de ces tableaux. Pour les agents ayant occupé des emplois de catégories différentes au cours de leur carrière, l'âge et la durée exigibles sont calculés en fonction de la durée des services « actif A », « actif B » et « sédentaire ». Au 1er janvier 2022, les nouvelles conditions d'ouverture des droits seront les suivantes :

- 62 ans et 32 années de service pour les agents classés sur le tableau S (contre 60 ans et 30 années antérieurement) ;
- 57 ans et 27 années de service pour les agents classés sur le tableau A (contre 55 ans et 25 années antérieurement) ;
- 52 ans et 27 années de service pour les agents classés sur le tableau B (contre 50 ans et 25 années antérieurement).

En second lieu, le nombre de trimestres de cotisation nécessaires à l'obtention d'une pension au taux maximal (75%) est progressivement porté à 164 trimestres au 1er juillet 2017 (contre 150 trimestres auparavant). Les agents n'ayant pas le nombre de trimestres maximal subissent une décote au prorata des trimestres non réalisés ; toutefois, les éventuelles périodes où l'agent a cotisé avant son embauche à la RATP sont prises en compte pour déterminer cette éventuelle décote.

Enfin, les réformes ont fortement diminué le montant de la pension versée. Si celui-ci demeure calculé sur la base du salaire des 6 derniers mois (et non des 25 dernières années comme dans le régime général), les agents embauchés depuis le 1er janvier 2009 ne bénéficient plus des années de bonification auxquelles donnaient droit auparavant les périodes d'occupation de postes classés en tableau A ou B. Il faut également signaler que le dispositif permettant aux agents avec 3 enfants et 15 ans de service de partir en retraite avec une pension proportionnelle sera abandonné à partir de 2017.

Retraites : les revendications et propositions de la CGT

On ne cesse de nous le rappeler, c'est le vieillissement démographique qui serait à l'origine des difficultés du système par répartition. Or, si le ratio actifs/retraités évolue, il faut aussi prendre en compte les progrès considérables de la productivité (on produit aujourd'hui bien plus de richesses qu'hier avec la même quantité de travail) et aussi la réalité de la répartition des richesses.

Dans l'actuel mode de financement des retraites, ce ne sont pas les dépenses qui sont trop importantes, mais les recettes qui sont insuffisantes, pénalisées par la priorité donnée aux dividendes au détriment de l'emploi et des salaires et par la baisse de la croissance économique qui en résulte. C'est pourquoi la CGT revendique :

- l'arrêt de l'allongement de la durée de cotisation et le droit à la retraite à taux plein à 60 ans ;
- la reconnaissance de la pénibilité par départ anticipé ;
- une pension au moins égale à 75% du salaire pour une carrière complète ;
- la prise en compte, dans le calcul de la pension, des périodes d'études et d'inactivité forcée.

Ces revendications et leur financement nécessitent d'autres choix et leur mise en place progressive avec :

1. La réduction du chômage pour aller vers le plein emploi. Aujourd'hui, les cotisations n'étant prélevées que sur les seuls salaires qui ne représentent qu'une partie de la valeur ajoutée, les entreprises contribuent de manière très inégale au financement de la protection sociale et des retraites. La CGT préconise donc de moduler les cotisations en fonction du rapport Masse salariale/Valeur ajoutée, de manière à encourager les politiques favorables à l'emploi, à la formation et à la rémunération.

2. La suppression des exonérations de cotisations patronales en lien avec une révision du mode de contribution des entreprises.

3. L'extension de l'assiette de cotisations à tous les éléments de la rémunération (intéressement et participation, stock-options...).

4. La mise à contribution des revenus financiers des entreprises.

La représentation du personnel et la participation à la vie de l'entreprise

Le Statut du personnel garantit le libre exercice du droit syndical et la participation des agents à la vie de la RATP, au travers d'un certain nombre d'organismes et de structures.

Les Délégués du Personnel (DP)

Les délégués du personnel représentent les agents d'un secteur donné (il y a en tout 80 « établissements DP »).

Leurs compétences sont régies par les dispositions du Code du travail. Leur mission principale est de présenter à la direction toutes les questions et réclamations individuelles ou collectives du personnel touchant à l'application de la réglementation du travail, du Statut du personnel ou d'un accord d'entreprise. Ils sont habilités à saisir l'inspecteur du travail de toutes plaintes et observations du personnel.

Les délégués du personnel sont élus pour un mandat de 4 ans, sur des listes présentées par les organisations syndicales. L'encadrement (cadres et agents de maîtrise) vote dans un collège spécifique et a donc ses propres délégués.

Les Comités Départementaux Économiques et Professionnels (CDEP)

Les CDEP sont des instances consultatives présidées par un directeur de département. Il y a actuellement 11 CDEP à la RATP : BUS, MRB, MTS, MRF, SIT-ING, GIS, M2E, SEM-CML, GDI, RER et DSC (qui regroupe les autres départements).

Le CDEP a vocation à aborder toutes les questions d'ordre économique du ou des département(s) concerné(s). En particulier, tout projet de restructuration ou ayant une incidence significative sur l'organisation du travail doit lui être soumis. Il peut avoir recours à des expertises extérieures sur un dossier donné.

L'élection des représentants au CDEP se déroule le même jour que celle des délégués du personnel, sur des listes soutenues par les organisations syndicales. La durée du mandat est de 4 ans. Il y a trois collèges : opérateurs, agents de maîtrise et cadres.

Les Comités d'Hygiène, de Sécurité et de Conditions de Travail (CHSCT)

Les CHSCT sont des instances obligatoires prévues par le Code du travail. Il y a à la RATP 15 CHSCT.

Un CHSCT a pour mission de veiller à la conservation de la santé des salariés, à la prévention des dangers et à l'amélioration des conditions de travail. L'hygiène et la sécurité des établissements, l'organisation matérielle du travail et la définition des postes, l'environnement physique (température, éclairage, aération, bruit,...), l'utilisation des locaux, l'incidence des nouvelles technologies sont quelques exemples des domaines où le CHSCT exerce ses attributions.

Chaque CHSCT est composé d'un président mandaté par la direction et de représentants syndicaux (en nombre variable) désignés par les délégués du personnel et les élus du CDEP pour un mandat de 2 ans.

Le Comité Régie d'Entreprise (CRE)

Le CRE a deux missions :

- Il exerce des attributions économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs d'un CDEP donné. Il est ainsi obligatoirement informé et consulté sur tous les projets économiques et financiers importants concernant l'entreprise, conformément au Code du travail. Il rend notamment un avis motivé sur le budget de l'entreprise, sur son programme d'investissement et sur le plan annuel de formation du personnel.
- Il assure la gestion de toutes les activités sociales et culturelles existantes ou à créer. Cet aspect inclut à la RATP la gestion des restaurants d'entreprise.

Les 24 représentants du personnel au CRE sont élus au sein des 11 CDEP au cours de la première séance de chaque mandature. Comme le prévoit le Code du travail, 1 siège est réservé au collègue cadre.

Le financement du CRE est assuré par une subvention versée par la RATP et calculée en fonction de la masse salariale (aujourd'hui sur la base de 2,811%). Le CRE-RATP édite « Fréquence », une revue mensuelle que les agents reçoivent à domicile. Il édite également « Connexions », un bi-mensuel sur les dossiers économiques, et « Flash séance », une lettre d'information sur les séances du CRE.



«Fréquence»

le magazine édité par le CRE-RATP

Le Conseil d'Administration de la RATP (CA)

Le Conseil d'Administration détermine les grandes orientations de la RATP en matière de stratégie de développement, d'investissements et de politique sociale, dans le cadre des choix gouvernementaux. A ce titre, il vote les budgets de l'entreprise et examine tous les grands projets ainsi que le plan d'entreprise.

En vertu de la loi de 1983 sur la gouvernance des entreprises publiques, le Conseil d'Administration est composé de 27 membres mis en place pour 5 ans :

- **9 représentants de l'Etat** nommés par le gouvernement représentant les ministères concernés,
- **9 personnalités extérieures** (choisis parmi les associations d'usagers, les parlementaires, le patronat...) également désignées par le gouvernement,
- **9 représentants du personnel élus** sur des listes soutenues par les organisations syndicales (un siège étant réservé aux cadres).

Les administrateurs proposent le PDG (qui préside le CA), dont la nomination est ensuite confirmée par le gouvernement.

Démocratiser la gouvernance

La composition actuelle du CA des entreprises publiques comme la RATP y garantit une majorité quasi-automatique au gouvernement. En particulier, la place des usagers est réduite à une portion congrue.

La CGT propose de démocratiser ce mode de gouvernance pour que le pouvoir dans ces entreprises soit effectivement dans les mains des citoyens. Cela à travers une composition nouvelle du CA :

- 1/3 de représentants élus des salariés,
- 1/3 de représentants élus des usagers,
- 1/3 d'élus de la Nation désignés à la proportionnelle par le Parlement.

Les Commissions de Classement

Les Commissions de classement sont une disposition spécifique au Statut du personnel de la RATP intervenant dans les procédures d'avancement. Elles ont pour mission de constater le nombre de postes vacants ou susceptibles de le devenir au cours de l'année pour laquelle le tableau d'avancement est établi, d'examiner le projet de tableau établi par la direction, de faire connaître leur avis au directeur.

Ces commissions existent dans chaque département et pour chaque catégorie : opérateurs, agents de maîtrise, cadres. Il existe également une commission transversale pour les nominations des cadres de direction. Elles se réunissent au moins une fois par an.

Les représentants du personnel dans les différentes Commissions de classement sont désignés par les organisations syndicales parmi les agents dépendant de la Commission de classement concernée et en fonction de la représentativité mesurée lors de l'élection des CDEP.

Le Conseil de Discipline

Les agents de la RATP dépendent d'un des 13 collèges composant le Conseil de discipline. C'est un organe consultatif qui émet des avis (transmis au directeur du département concerné) sur l'application aux agents commissionnés de sanctions pour faute grave : mesures du deuxième degré (retard à l'avancement d'échelle, descente d'échelle avec changement de fonction, mise en disponibilité d'office au-delà de cinq jours, révocation sans suspension des droits à pension) ; mesures pouvant être prononcées à l'encontre d'agents condamnés à l'emprisonnement avec ou sans sursis.

Les représentants du personnel au Conseil de discipline sont désignés en fonction de la représentativité mesurée lors de l'élection des CDEP.

Le Conseil de Prévoyance (CP)

Le Conseil de prévoyance comprend exclusivement des représentants élus du personnel. Il veille à l'application des dispositions du Statut du personnel concernant le régime spécial de sécurité sociale des agents.

Le Conseil émet des propositions et donne des avis sur l'organisation et le fonctionnement de la médecine de soins de la Régie II est habilité à recevoir les réclamations du personnel au sujet du fonctionnement du régime spécial de sécurité sociale des agents du cadre permanent et à saisir éventuellement la direction de la RATP.

La Caisse de Coordination aux Assurances Sociales (CCAS)

La CCAS est chargée de la couverture des risques maladie, maternité, invalidité, décès, accidents de travail et maladies professionnelles des agents actifs et retraités et de leurs ayants droit.

Son Conseil d'Administration est composé, de manière paritaire, de 27 administrateurs représentant la RATP (dont le président de la CCAS) et de 27 administrateurs représentant les affiliés (25 actifs désignés par les organisations syndicales et 2 retraités élus).

La Caisse de Retraites du Personnel de la RATP (CRP)

La Caisse de Retraites du Personnel de la RATP est un organisme de la Sécurité Sociale. Sa création a été imposée par les réformes de 2005 sortant le financement des retraites du compte d'exploitation de la RATP.

Le Conseil d'Administration de la CRP est composé de 24 membres : 10 sièges pour les agents actifs, 2 sièges pour les agents retraités, 11 représentants de la direction de la RATP, 1 président nommé par le gouvernement.

Les activités sociales

Comme tout membre du personnel de la RATP, tu as accès aux œuvres sociales gérées par le Comité d'Entreprise (CRE) et les associations qu'il subventionne.

Tu trouveras des informations sur l'activité du CRE en lisant son magazine « Fréquence » envoyé tous les mois à chaque agent, en t'adressant à l'un des centres d'information situés dans les grands attachements de la RATP, ou sur son site internet : www.ce.ratp.fr.

Vive les vacances !

Le CRE gère près de 40 centres de vacances (en gestion directe ou en partenariat avec des organismes touristiques). Ces centres accueillent les agents et leurs familles (conjoint et enfants), en été comme en hiver, à une tarification sociale.



Tu trouveras dans les catalogues du CRE consultables sur son site la liste de tous les séjours proposés et un bulletin d'inscription.

Pour la plupart des séjours, les demandes sont classées selon un ordre de priorité, en fonction du revenu, du nombre d'enfants scolarisés, de la dernière date de départ, etc...

Le secteur propose également des séjours, circuits et croisières en France et à l'étranger, en partenariat avec différents tour-operators.

Il est possible de payer en plusieurs fois (jusqu'à 10 mensualités) sans frais.

Pour les petits aussi ...

Si tu as des enfants, le CRE propose des séjours dans des centres, pour trois semaines, quinze jours ou une semaine, ainsi que des séjours à l'étranger (inscriptions à partir de trois ans et demi).

Le CRE organise de plus des activités pour enfants chaque mercredi dans plusieurs centres de la région parisienne (équitation, sports nautiques, ...).

Enfin, chaque année, le CRE offre aux enfants d'agents (et à leurs parents) un grand

spectacle, l'Arbre de Noël, où plus de 30 000 jouets sont distribués gratuitement aux moins de 13 ans (le choix du jouet se fait en fonction de la tranche d'âge, en ligne sur le site du CRE).

Les loisirs

Le CRE propose un certain nombre d'activités permanentes ou occasionnelles : astronomie, ball-trap, bowling, conduite automobile, cyclotourisme, deltaplane, équitation, golf, gym-tonic, karting, parachutisme, pêche en mer, planche à voile, plongée, raids motorisés, rallyes auto et moto, randonnées, ski, voile, voyages à l'étranger, etc...

Le CRE gère en outre le parc de loisirs de Fontenay-les-Briis dans l'Essonne comprenant une propriété avec un château, offrant des possibilités de restauration, d'hébergement

et de camping. Chaque année au printemps, le CRE y organise une fête, marquée par des spectacles, des animations pour enfants et des compétitions sportives.

Favoriser l'accès à la culture

Dans la conception portée par la CGT, le CRE doit avoir pour ambition de favoriser l'accès des agents RATP et de leur famille à la culture.

L'organisation de cours de musique, de danse et d'arts plastiques au sein du Centre Auguste Dobel constitue une dimension essentielle de ce projet. L'apprentissage proposé est accessible au plus grand nombre puisque :

- Il est adapté aux revenus de tous,
- Il se déroule à des horaires variés qui tiennent compte de la diversité des emplois du temps,
- Il est assuré par des professeurs qualifiés qui savent s'adapter au niveau et au rythme de chaque élève,
- Il se déroule dans des conditions optimales (cours individuels, prêt d'instrument pendant les cours, qualité des salles, etc.).

Si le système de « chèques culture » envisagé par d'autres syndicats venait se substituer au lieu d'apprentissage, de rencontres et d'échanges que constitue aujourd'hui le Centre Auguste Dobel, le CRE ne pourrait plus poursuivre les mêmes objectifs sur le plan culturel.

Les activités culturelles

Le Centre culturel Auguste Dobel (9, rue Philidor - Paris 20°) géré par le CRE propose :

- Un atelier d'arts plastiques pour apprendre et pratiquer le dessin, la peinture, la sculpture, la poterie, la céramique,... avec des cours pour adultes et pour enfants.
- Une école de musique et de danse offrant (à partir de 4 ans) des cours de solfège et d'instruments (accordéon, batterie, clarinette, flûte à bec, flûte traversière, guitare classique ou jazz, hautbois, orgue, percussion, piano classique ou variété, saxophone, trombone, trompette, tuba, violon, violon alto, violoncelle), un travail de la voix : (improvisation, chant, chorale), la pratique de la danse (classique, modern jazz, danses de salon).
- Une médiathèque, avec possibilité de location de livres, de périodiques, de DVD, de CD-Rom, de CD audio.

Huit autres bibliothèques-médiathèques pratiquant le prêt existent dans les grands attachements de la RATP : Lyon-Bercy, Bobigny, Championnet, Massy, Porte d'Orléans, Pleyel, Point du jour, Vaugirard, sans oublier le Médiabus qui circule pour desservir les autres établissements.

Par ailleurs, le CRE favorise la rencontre des livres et de leurs auteurs en organisant des séances de dédicaces, des débats, un Café littéraire et l'Heure du Conte.

La billetterie et les autres avantages offerts par le CRE

La billetterie tient à la disposition du personnel des places en nombre limité au tarif préférentiel réservé aux collectivités pour des spectacles de théâtre, variétés, cinéma, pour des concerts, des festivals, des expositions, des parcs d'attractions ou bien encore pour des manifestations sportives.

Le CRE t'offre la possibilité de te procurer des bons d'achat, en te rendant dans une de ses structures d'accueil et sur présentation d'une pièce d'identité. Il diffuse également deux autres cartes donnant droit à des tarifs avantageux :

- La carte « Loisirs » qui permet de profiter de nombreuses réductions dans les restaurants, bars animés, sur des excursions et croisières, activités de sport et détente. Elle est personnelle et nominative.
- La carte « Visioscene » prépayée qui permet de choisir sur internet des places pour environ 250 spectacles par an.

La restauration du personnel

Restaurant d'entreprise, p'tit zinc ou distributeur automatique, le CRE veille à ce que chaque agent puisse accéder à un repas équilibré.

Le CRE met aussi à disposition un service traiteur dans le cadre des fêtes de famille ou entre amis.

La vie associative

Beaucoup d'associations créées par les agents existent à la RATP. La plupart ont le statut d'OPC (Œuvre à Personnalité Civile) et peuvent bénéficier à ce titre d'une subvention du CRE.

Parmi les associations les plus connues, on trouve notamment :

Échanges Solidarité, Le Secours Populaire, Le Navi club, Le Para club, Le Cercle généalogique, Homobus, Handi actions, L'Orphelinat de la RATP, Les Enfants du métro, L'Amicale des DOM-TOM, L'Amicale des Bretons, Le groupement théâtral Aurore, L'Orchestre philharmonique, L'Harmonie du personnel, Métro-philatélie, Le Groupement horticole, La Brême des transports, Les associations d'Anciens Combattants, et d'autres encore...

Le sport à l'USMT

L'USMT (Union Sportive Métropolitaine des Transports) est l'association sportive du personnel de la RATP. Elle est chargée par le CRE d'organiser la pratique des activités physiques et sportives au sein de l'entreprise.

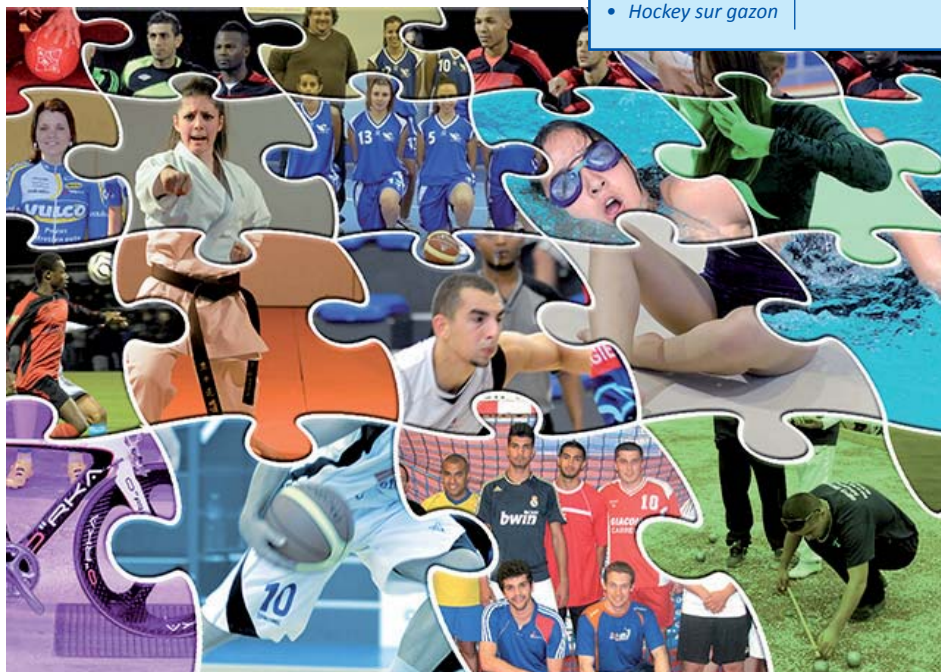
Tu peux y pratiquer le sport de ton choix moyennant le versement d'une cotisation annuelle. Plus d'une trentaine de sports te sont proposés. Certaines disciplines, en particulier le football, sont décentralisées et se pratiquent au niveau des attachements.

Le club dispose de plusieurs implantations, la principale étant le stade omnisports de la Croix de Berny à Antony qui possède également un centre médico-sportif.

Pour davantage d'informations, voir le site www.us-metro.org.

On trouve tout à l'USMT

- Aïkido
- Athlétisme
- Aviron
- Badminton
- Basket-ball
- Boules
- Bowling
- Boxe
- Boxe française
- Canoë-Kayak
- Cyclisme
- Cyclotourisme
- Echecs
- Equitation
- Escrime
- Football
- Golf
- Haltérophilie
- Handball
- Hockey sur gazon
- Judo
- Karaté
- Lutte
- Montagne et randonnée
- Pelote basque
- Pentathlon moderne
- Pétanque
- Plongée sous-marine
- Rugby
- Ski
- Squash
- Tennis
- Tennis de table
- Tir
- Tir à l'arc
- Triathlon
- Volley-ball



La politique des transports

Des transports collectifs : Pour qui ? Pourquoi ?

Comme la très grande majorité des habitants de la région parisienne, tu utilises les transports en commun : bus, tram, métro, RER, Transilien.

Ces moyens de déplacement collectifs sont une composante essentielle du cadre de vie ; sans eux, la capitale et sa région seraient paralysées par un gigantesque embouteillage permanent. En effet, l'une des caractéristiques de l'Île-de-France est l'importance de la demande de transport : le nombre quotidien de déplacements motorisés y dépasse les 20 millions, notamment en raison de la densité démographique exceptionnelle (19% de la population française vivant sur moins de 2% du territoire) et des déséquilibres géographiques entre les lieux d'emploi, de résidence et de loisirs.

Ce constat n'est pas propre à Paris. Plus de la moitié des 7 milliards d'êtres humains qui peuplent notre planète habitent aujourd'hui dans des villes. En 2050, 70% des 9 milliards de terriens seront dans ce cas. Ce phénomène d'urbanisation s'accompagne de besoins de mobilité en croissance rapide auxquels seuls les transports en commun peuvent apporter une réponse durable. Les modes individuels de déplacement comme la voiture particulière sont en effet inadaptés pour relever ce défi : importants consommateurs d'espace et d'énergie, ils sont aussi un facteur de discrimination en fonction des revenus.



La création, le fonctionnement et le développement de réseaux de transports collectifs présentent ainsi toutes les caractéristiques d'un Service Public : il s'agit de satisfaire un besoin humain fondamental (le droit à la mobilité pour chaque individu) en faisant prévaloir des choix correspondant à l'intérêt général.

La situation des transports en Ile-de-France

L'organisation des transports dans notre région est l'apanage du Syndicat des Transports en Ile-de-France (STIF). C'est lui qui décide de la création ou de la suppression des dessertes et fixe les tarifs. Il détermine également le niveau et le contenu de l'offre de transport sur chaque ligne, à travers les contrats qu'il passe avec les opérateurs de transport comme la RATP, la SNCF ou les transporteurs privés. Au Conseil

d'Administration du STIF siègent des élus de la région et des départements. Le patronat y est également représenté ; en revanche, la présence des usagers et des salariés, pourtant directement concernés, reste à conquérir.

La création du métro au début du XX^{ème} siècle, l'essor du réseau de surface, puis l'apparition du RER dans les années 60 ont structuré un système de transport public envié dans le monde entier. Mais par la suite, la priorité longtemps donnée au « tout-voiture » a conduit à un retard d'investissements préjudiciable.

La RATP assure quotidiennement plus de 12 millions de voyages, mais ce chiffre ne doit pas masquer les difficultés : des réseaux existants saturés (comme sur le RER ou la ligne 13) et insuffisants au regard des besoins. Ainsi, seulement 29% des déplacements motorisés en Ile-de-France sont aujourd'hui effectués en transport collectif (contre 34% en 1975) ; pour les liaisons de banlieue à banlieue, le pourcentage n'est que de 15%. Pour inverser cette tendance, il est donc urgent d'engager une nouvelle phase de développement des transports franciliens, tout en améliorant le fonctionnement de l'existant. Le projet « Grand Paris Express » décidé après de longs débats en est un moyen, en particulier à travers la création d'une rocade ferroviaire susceptible de faciliter les liaisons inter-banlieue.

Transports en commun : l'anti-gaspi

En consommation :

- La voiture particulière consomme environ 60 grammes équivalent-pétrole par personne et par kilomètre. Le métro ou le tram n'en consomme que 20, et l'autobus 25.

En pollution :

- La voiture particulière émet 30 à 35 grammes de monoxyde de carbone et 1,5 gramme d'oxyde d'azote par personne et par kilomètre. L'autobus n'en émet respectivement que 0,5 gramme et 0,05 gramme.

En accidents :

- Pour une même distance parcourue, on a 10 fois moins de risques d'être accidenté en transport en commun qu'en automobile, 30 fois moins de risques d'être tué.

En occupation de l'espace :

- A Paris, les automobiles réalisent 28% des déplacements en occupant 95% de l'espace ; les autobus réalisent 69% des déplacements en occupant 2% de l'espace.



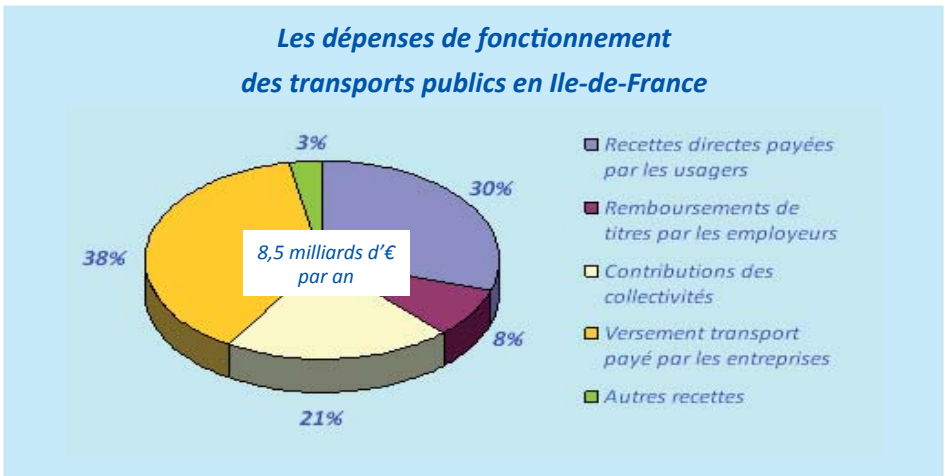
Le projet

**« Grand Paris Express » :
une nouvelle extension
des transports franciliens
à l'horizon 2025**

Le financement : une question cruciale

Aujourd'hui, les dépenses de fonctionnement des transports publics franciliens sont financées par :

1. Les recettes directes du trafic issues des titres de transport payés par les usagers,
2. Les remboursements de titres de transport effectués par les employeurs,
3. Les contributions des collectivités publiques,
4. Le versement transport acquitté par les entreprises de plus de 10 salariés et calculé en fonction de leur masse salariale.



Quant au mode de financement des investissements (extension des réseaux, amélioration de l'exploitation, modernisation et gros entretien, commandes de matériel roulant), il repose sur deux sources (en proportions variables en fonction des projets) :

1. Les contributions versées par le STIF, l'Etat, la région et les autres collectivités territoriales,
2. Celles versées par les opérateurs publics (RATP, SNCF).

Or, les règles actuelles ne permettent pas de garantir un fonctionnement pérenne du système de transport francilien. Avec le désengagement de l'Etat, sensible depuis plusieurs décennies, la RATP a dû emprunter sur les marchés financiers pour assurer ses achats de matériel roulant et réaliser les grands travaux d'infrastructures ; elle a ainsi hérité d'un endettement qui dépasse aujourd'hui 5 milliards d'€ avec des charges d'intérêt qui pénalisent fortement son budget. Le STIF est à présent confronté à la même problématique.

Une réforme du financement est donc devenue incontournable, surtout si l'on se place dans la perspective d'un développement sensible de l'offre de transport. La solution privilégiée aujourd'hui, la hausse des tarifs usagers, va à l'encontre de la recherche d'une meilleure attractivité des transports collectifs et du principe d'égalité d'accès des citoyens au service public. C'est pourquoi la CGT avance pour sa part d'autres propositions :

a) En premier lieu, les transports publics jouent un rôle décisif dans le fonctionnement des entreprises. Il est donc justifié d'envisager une hausse du versement transport, tout en modifiant son mode de calcul de façon à pénaliser les placements financiers et à favoriser l'emploi.

b) La deuxième piste est l'accroissement de la contribution des bénéficiaires réels des transports. Combien d'opérations immobilières ont en effet été réalisées autour de stations de RER pour le plus grand profit des promoteurs ? De même, combien de grandes surfaces commerciales bénéficient de la présence de moyens de transport à proximité ?

c) On peut aussi agir pour améliorer les conditions d'accès au crédit pour le STIF comme pour la RATP. C'est l'idée de constituer un Pôle Public de Financement regroupant les banques et organismes publics afin de se dégager de la mainmise des marchés financiers et de permettre l'octroi de prêts à taux bonifié pour des investissements d'intérêt général.

d) Enfin, compte tenu du poids de la région-capitale, la participation de l'Etat au financement des transports franciliens devrait être plus importante (en y affectant par exemple une partie de la taxe existante sur l'essence).

L'avenir de la RATP

La RATP : son environnement juridique et ses missions

La RATP a été créée en 1948, succédant aux anciennes compagnies privées.

Elle a été définie par la loi comme une entreprise nationale à vocation régionale et à rayonnement international possédant le caractère d'établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC). Quatre missions lui ont été originellement assignées : le transport, l'entretien, l'ingénierie et la coopération technique.

Au début des années 2000, des changements majeurs sont intervenus :

- La « déspecialisation » : la RATP a obtenu la possibilité d'exploiter des réseaux de transport en dehors de la seule Ile-de-France, par le biais de filiales.
- La contractualisation : c'est désormais un contrat pluri-annuel avec un système de bonus-malus qui régit les rapports entre le STIF et la RATP et détermine les obligations de celle-ci.
- Enfin l'ouverture progressive des réseaux franciliens à la concurrence des groupes privés.

Service public ou gestion privée ?

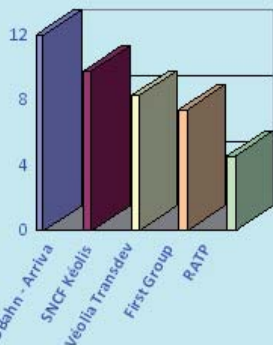
Les perspectives de croissance des transports publics conduisent les détenteurs de capitaux à investir de plus en plus massivement dans ce secteur. Une petite poignée

de grands groupes multinationaux ont ainsi émergé à l'échelle mondiale à travers un processus de concentration qui est loin d'être achevé. Ces groupes sont motivés par un seul objectif : maximiser la rémunération de leurs actionnaires. Dans ce but, ils cherchent à s'accaparer les réseaux les plus rentables (dont celui de la région parisienne).

C'est pour satisfaire leurs attentes qu'a été engagée la « libéralisation » des transports, c'est-à-dire la remise en cause des monopoles publics gérant ces réseaux et l'ouverture à la concurrence.

Les principales entreprises de transport public dans le monde

Chiffre d'affaires en milliards d'€



En Europe en particulier a été adopté dans ce sens un règlement dit « OSP » (Obligations de Service Public) qui est l'application de la logique de « libre concurrence » aux transports de voyageurs. Ce nouveau cadre législatif signifie la possibilité pour des sociétés privées comme Véolia (déjà très présente en grande banlieue) d'exploiter à terme des lignes de bus, de tramway, de métro ou de RER aujourd'hui opérées par la RATP.

En favorisant ainsi la pénétration des intérêts privés, cette « libéralisation » (qui au-delà des transports concerne l'ensemble des services publics) s'inscrit dans une logique de « marchandisation » de l'ensemble des activités humaines et pousse à faire prévaloir dans les choix de gestion le seul critère de rentabilité. Pour cette raison et sur la base des expériences connues en France et dans les autres pays, elle a fait et continue de faire l'objet de nombreuses critiques, dont celles de la CGT :

- Elle n'est pas compatible avec l'objectif fondamental d'un Service public : garantir l'accès de tous les individus à un même niveau de service, quelle que soit leur situation en termes de revenus ou de lieu d'habitation.
- Elle retire aux citoyens la possibilité d'un contrôle direct sur la production du service que permet seule une exploitation par un opérateur public.
- Elle induit une course sans fin à la réduction des coûts de production, débouchant sur un « dumping social » au détriment des salariés et un « dumping qualitatif » au détriment des usagers.

Le règlement européen OSP et son application à l'Île-de-France

Le règlement OSP est une loi européenne qui s'impose donc aux 27 Etats membres de l'Union. Il a été adopté fin 2007 et est entré en vigueur en décembre 2009. Il prévoit deux obligations :

- *Les relations entre une Autorité Organisatrice des transports et la société gérant le réseau doivent être régies par un contrat.*
- *L'attribution de ce contrat doit faire l'objet d'une mise en concurrence, donc d'un appel d'offres.*

Les dérogations possibles à ces règles ne s'appliquent pas au cas de la RATP.

Une loi française a défini fin 2009 les modalités d'application de ce règlement à l'Île-de-France. Elle contient les dispositions suivantes :

- *Sur les lignes existantes en 2009, l'ouverture à la concurrence se fera en 2024 pour le bus, 2029 pour le tramway, 2039 pour le métro et le RER. En revanche, la concurrence s'applique immédiatement pour toute création de ligne.*
- *La propriété du matériel roulant est transférée au STIF.*
- *La propriété et la gestion des infrastructures du métro et du RER sont confiées à la RATP sans limitation de date. Le STIF pourra acquérir la propriété des infrastructures du réseau de surface à échéance des droits de ligne en vigueur.*

Quelle stratégie de développement pour la RATP ?

A quel avenir peut prétendre la RATP dans ce contexte marqué par un poids grandissant des groupes privés du transport ? Cette interrogation renvoie à la question fondamentale

de la finalité que l'on assigne à la RATP : doit-elle servir à satisfaire les besoins de service public ou bien simplement accroître sa propre rentabilité sur le modèle des sociétés privées ?

C'est clairement cette deuxième réponse qui a été choisie jusqu'ici sous l'impulsion des gouvernements successifs et des directions qu'ils ont nommées :

- Constitution d'un groupe à rayonnement international avec un unique objectif de rentabilité financière ;
- Plan d'économies servant à financer le rachat d'opérateurs à l'étranger et essentiellement supporté par les agents (pression sur l'emploi, les conditions de travail et les rémunérations) ;
- Filialisation des activités à haute valeur ajoutée qui tendent à réduire ainsi le périmètre de l'Etablissement Public ;
- Méthodes de management du personnel fondées sur une individualisation toujours plus poussée.



A travers ces évolutions, la RATP emprunte le même chemin que celui suivi dans un passé récent par EDF, GDF, Air France ou France Télécom, autant d'entreprises publiques qui ont été privatisées pour la plus grande satisfaction des marchés financiers.

D'autres choix sont pourtant possibles et nécessaires. Les évolutions récentes de la société et notamment la crise mondiale ont révélé la modernité du concept d'entreprise publique comme instrument aux mains des citoyens pour s'émanciper de la mainmise des marchés financiers et orienter les choix dans le sens de l'intérêt général. D'abord pour faire vivre le service public ; mais aussi par le rôle qu'elle peut jouer en matière d'emploi, de politique industrielle et de développement durable, de politique sociale et d'impulsion de rapports de co-développement.

Mais cela implique que les entreprises publiques comme la RATP cessent de copier les multinationales et portent au contraire un modèle alternatif de gouvernance et de gestion. D'une part par la démocratisation des structures de décision, avec un Conseil d'Administration où les usagers, les salariés et les élus de la Nation soient représentés à égalité. Et d'autre part par des changements majeurs dans les orientations mises en œuvre.

La CGT avance à cet égard un certain nombre d'idées pour réorienter la stratégie de la RATP :

Contre le « dumping social »

La CGT agit contre la logique des traités européens actuels fondés sur le « tout-marchand » et contre le règlement OSP qui en découle.

Mais elle avance aussi deux revendications immédiates pour contrecarrer les logiques régressives que porte la libéralisation :

- *L'inclusion dans les appels d'offres et les contrats (comme celui passé entre le STIF et la RATP) de clauses imposant aux entreprises de transport des obligations de haut niveau en matière sociale et environnementale.*
- *La mise en place d'une réglementation du travail et d'un statut unifiés pour les salariés des transports terrestres de voyageurs, harmonisés par le haut, et qui s'imposeraient à tous les opérateurs exploitants de réseaux.*

1. Donner la priorité au développement en Ile-de-France où les besoins sont considérables et où les risques de mainmise des groupes privés sont importants ;
2. Proposer aux collectivités territoriales, en France comme à l'étranger, des réponses qui fassent la différence sur la qualité du service offert et la possibilité d'implication des populations dans les choix opérés et leur contrôle ;
3. Préserver l'atout qu'est le caractère intégré des fonctions et des modes au sein de l'entreprise et stopper le processus de filialisations des activités de l'EPIC ;
4. Coopérer avec la SNCF dans un Pôle Public de Transport au lieu de l'absurde concurrence qui prévaut actuellement entre les deux entités publiques ;
5. Renouer avec une politique sociale de progrès en matière d'emploi, de rémunérations, de garanties collectives, de droits d'intervention des salariés et de citoyenneté au travail.

La CGT

Un syndicat pour quoi faire ?

Tu es jeune diplômé et peut-être as-tu déjà connu une expérience professionnelle dans une autre entreprise ; peut-être aussi as-tu été confronté à des périodes de précarité ou de chômage. Aujourd'hui, tu viens d'entrer à la RATP, grande entreprise publique, et de nouvelles questions se posent pour toi : insertion dans l'entreprise, déroulement de carrière, rapports hiérarchiques, pouvoir de décision, salaire, logement, temps de travail, etc...

Ces problèmes, nul ne peut prétendre les régler à ta place, mais tu ne peux les régler à toi seul.

Le syndicalisme trouve sa raison d'être dans ce double constat : Isolés, les salariés découvrent rapidement les limites de l'intervention individuelle, et se retrouvent souvent fragilisés face à leur employeur ; mais rassemblés, unis autour de la défense de leurs aspirations et de leurs intérêts, ils représentent une force avec laquelle il faut compter. Dans une période caractérisée par le recul des droits sociaux, le développement du syndicalisme salarié apparaît de nos jours plus que jamais nécessaire.

Un syndicat ou plusieurs ?

L'union fait la force, dit-on à juste titre. Pourtant, il existe en France plusieurs centrales syndicales : la CGT, la CFDT, FO, la CFTC, la CFE-CGC, Solidaires, l'UNSA.

On invoque souvent l'idée que cette multiplicité correspond à la diversité d'opinion des salariés et serait un gage de démocratie. Cette vision est juste concernant les partis dont le pluralisme traduit la multiplicité des options politiques ou encore les églises lorsqu'il s'agit de convictions religieuses. Mais le syndicalisme a d'autres besoins. Par-delà leurs différences de métier et de qualification, les salariés ont en effet des intérêts communs.

Comment est organisée la CGT ?

La CGT est organisée sur la base du fédéralisme : ce n'est pas la CGT qui crée un syndicat d'entreprise et lui impose son orientation, c'est le syndicat qui se constitue de lui-même et décide en toute liberté d'adhérer à la fédération CGT de sa branche industrielle. Ainsi, la CGT-RATP est adhérente de la Fédération des Transports.

L'ensemble des fédérations est regroupé dans la Confédération dont les instances de direction sont la Commission exécutive et le Bureau confédéral.

Bâtie selon deux dimensions (professionnelle et géographique), la CGT s'est forgée et constituée au fil de l'histoire autour d'une conception de solidarité entre les salariés qui combine l'ancrage à l'entreprise et à son environnement territorial. Des Unions locales (UL), départementales (UD) et régionales (UR comme l'URIF en Ile-de-France) coordonnent ainsi l'activité CGT au niveau de la ville, du département et de la région.

La CGT est par ailleurs affiliée à la CES (Confédération Européenne des Syndicats). Sa Fédération des Transports est membre de l'ETF (European Transport Federation) et de l'ITF (International Transport Federation).

Pour bien les défendre, l'efficacité c'est le regroupement et non la dispersion. Du reste, au niveau patronal, il existe une organisation syndicale majeure : le MEDEF qui rassemble la grande majorité des patrons, et ceci en dépit des différences et des contradictions qui peuvent les opposer.

Nous pensons donc que tous les salariés ont leur place à la CGT. En même temps, la CGT ne se satisfait pas de la division syndicale et agit au quotidien pour l'unité syndicale à travers un syndicalisme rassemblé.

Les adhérents de la CGT

La CGT, c'est avant tout les 700 000 femmes et hommes qui la composent, 4500 à la RATP (sans compter les retraités qui ont aussi leur organisation). Parce qu'elle est ouverte à toutes et à tous, la CGT est diverse : tu y croieras des ingénieurs et des ouvriers, des gens de tous les âges, de diverses opinions ou appartenances politiques, philosophiques, religieuses...

L'Heure d'Information Syndicale

Les organisations syndicales organisent des heures d'information syndicale (HIS) sur le temps de travail.

Les dispositions relatives à ces réunions font référence au Code du Travail et sont définies à la RATP par l'Instruction générale n° 407.

A ce titre, les agents de l'entreprise peuvent assister à une réunion d'information syndicale de leur choix, chaque mois calendaire, sur le temps de travail (ceux qui s'y rendent sur leur temps propre ont droit à compensation).

Pour utiliser ton droit à l'HIS, il te suffit de retirer auprès du secrétariat de ton attachement un bulletin à faire signer par le syndicat lors de la réunion.

La CGT se construit au travers et par la participation des syndiqués. Ils sont auteurs, acteurs et décideurs de leur organisation. Leurs diversités et leurs différences conjuguées au respect, à la tolérance, à l'écoute et à la démocratie font toute la richesse et le dynamisme de la CGT.

Mais la CGT n'est pas pour autant un fourre-tout, car les salariés qu'elle cherche à rassembler partagent une situation commune : ils ne vivent que de leur travail. Le but de la CGT est de défendre leurs intérêts matériels et moraux, à la fois immédiats et généraux.

Et pour cette raison, elle vise aussi à transformer la société par la suppression des rapports d'exploitation caractérisant le capitalisme.

Pour unir, être indépendant

La défense des intérêts des travailleurs dépasse le simple cadre de l'entreprise. En sortant de ton travail, tu retrouves tous les problèmes de la vie quotidienne : la hausse de prix, l'insuffisance de ton pouvoir d'achat, l'éducation de tes enfants, le besoin de se soigner face à la maladie, l'accès aux loisirs et à la culture, etc ...

Tu es aussi un citoyen à qui on demande de payer des impôts devant servir à la

collectivité. En bref, tu baignes dans la réalité économique et sociale du pays. Tout ceci met le syndicat dans l'obligation d'agir pour que la politique pratiquée par les dirigeants du pays corresponde aux intérêts des salariés.

Le droit syndical

Le droit syndical évolue au fil du temps. La dernière version est entrée en vigueur à la RATP le 1er mars 2011. Son application est basée sur les principes de la loi de 2008 sur la représentativité syndicale et la démocratie sociale.

Au titre de ces principes, pour qu'une organisation syndicale soit déclarée représentative dans l'entreprise et puisse participer aux négociations, il faut qu'elle obtienne 10% aux élections professionnelles (élections CDEP à la RATP). Par ailleurs, en matière de négociation collective, le seuil de validité des accords s'établit à 30% sur la base des résultats à ces élections.

Le droit syndical attribue des moyens légaux de fonctionnement aux délégués syndicaux d'établissement suivant les dispositions du droit commun en fonction du nombre de salariés. Des moyens conventionnels supplémentaires sont attribués par l'entreprise aux organisations syndicales en fonction des résultats obtenus aux mêmes élections professionnelles.

Concernant les règles de « prévention des conflits », un dispositif dit de « alarme sociale » doit précéder tout dépôt de préavis de grève.

Tu objecteras : « Mais alors la CGT fait de la politique ! » A cela, nous répondons par une autre question : quand les décisions politiques sont contraires à tes intérêts et à ceux des salariés en général, la CGT peut-elle se taire ? Non, elle le dit, c'est son droit et son devoir d'organisation syndicale.

Ses prises de position ont toujours pour référence ses analyses propres et son programme revendicatif : la CGT est indépendante, que ce soit vis-à-vis du patronat, du gouvernement ou des partis. La CGT laisse à ces derniers le soin de mener l'action politique qui est de leur responsabilité, en gardant en toute occasion son autonomie de pensée, de critique et d'action.

C'est cette démarche qui lui permet de rassembler largement les salariés par delà leurs différences d'opinion.

La démocratie, gage d'efficacité

La CGT est la plus forte association existant en France et pourtant elle est efficace et cohérente dans la prise de décisions et dans leur application. Ceci grâce à la pratique démocratique.

A la CGT, il y a des structures, des niveaux d'organisation, des dirigeants. Mais ce sont les syndiqués qui sont à la source même du fonctionnement de l'organisation. Ce sont eux qui choisissent leurs responsables à l'entreprise, puis, par délégation, à tous les niveaux de la Confédération.

Mais la démocratie, c'est plus que de déléguer sa confiance à certains, les



décisions, les grandes orientations, les grands objectifs sont fixés par les syndiqués. La richesse de la CGT est faite de la participation constante des adhérents.

L'action syndicale

Le syndicat n'est pas un fabricant de revendications. Celles-ci naissent du mécontentement des salariés, de leurs aspirations et de leurs besoins.

La satisfaction de ces revendications passe d'abord par la négociation. Par différentes formes d'action, ensuite, si la négociation se heurte à un refus. Le syndicat propose aux salariés, avec esprit de responsabilité, la ou les formes d'action les plus efficaces : cela peut aller de la pétition à la grève, l'essentiel étant qu'à cette action participe le plus grand nombre. Et s'il advient que celle-ci ne débouche pas immédiatement sur le succès escompté, il faut savoir que la lutte syndicale nécessite du souffle et de la persévérance !

Une deuxième jeunesse pour le syndicalisme ?

A partir d'un taux de syndicalisation qui reste très bas en France (7 %), la situation conduit régulièrement à tenter au syndicalisme un procès en légitimité.

Si cette question est essentielle et pose l'avenir même de l'organisation, la force des syndicats ne saurait être résumée dans les seuls chiffres de leur nombre d'adhérents. La légitimité du syndicalisme prend ses racines dans le mouvement social, donc dans ses capacités concrètes de mobilisation.

Les luttes sociales des années 2000, notamment sur les questions de protection sociale et de retraite, ont montré un soutien massif des Français aux différents mouvements et à la force des propositions alternatives qu'ils ont portées.

Dans cette même période, les enquêtes d'opinion ont montré une relative progression du degré de confiance accordé aux syndicats et singulièrement à la CGT, notamment de la part des salariés. Certes, des critiques récurrentes sont adressées sur l'efficacité et la capacité à exprimer les attentes de l'ensemble du monde du travail. L'image demeure de structures au service de la frange la mieux protégée du salariat, tels les fonctionnaires ou les agents du service public. Pour autant, la nécessité de leur existence et leur dimension protectrice en matière de conditions de travail est reconnue.

Ainsi, les conditions sont créées d'un nouvel essor pour le syndicalisme.

Pour sa part, la CGT est consciente de l'effort d'adaptation qu'elle a à accomplir pour devenir vraiment le syndicat dans lequel se reconnaissent tous les salariés, en prenant mieux en compte l'évolution sociologique dans les entreprises, les mutations technologiques, en améliorant sa pratique pour être mieux en prise sur les préoccupations individuelles et collectives des personnels, pour élaborer avec eux des propositions crédibles donc efficaces.

L'UGICT-CGT RATP

Du catégoriel au spécifique

En liaison avec les mutations technologiques, le nombre d'ingénieurs, de cadres, de techniciens et d'agents de maîtrise (ICTAM) s'est considérablement accru. Ils sont aujourd'hui plus de 5 millions, soit 30% de l'ensemble des salariés.

Certains soutiennent que ces ICTAM auraient des intérêts fondamentalement différents de ceux des autres salariés, justifiant un syndicalisme purement catégoriel (à l'image de la CFE-CGC). Or, tout en rencontrant des problèmes spécifiques liés à leur place dans l'entreprise, les personnels d'encadrement subissent aussi la dégradation de la situation de l'emploi et les reculs sociaux en matière de conditions de vie et de travail et de protection sociale. Ainsi, leur convergence d'intérêts avec les autres catégories se renforce autour d'objectifs communs.

Si les ICTAM ne sont pas des salariés comme les autres, ils doivent, dans le même temps, être considérés comme des salariés à part entière avec des droits.

C'est ce qui a conduit la CGT à rechercher pour l'encadrement des formes d'organisation qui respectent cette spécificité. Cela se traduit au niveau confédéral par la création dès 1963 de l'Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens (UGICT). Cette structuration se retrouve aux différents échelons de la CGT. Ainsi au sein de la Fédération des Transports a été mise en place l'Union Fédérale des Agents de Maîtrise et Cadres (UFMC). A la RATP, dans le même esprit, les ingénieurs et cadres, techniciens et agents de maîtrise disposent de leur propre organisation UGICT qui est partie intégrante de la CGT RATP.

Cet effort a largement porté ses fruits. La participation importante de ces catégories aux actions revendicatives sur des questions de salaires, de reconnaissance des qualifications ou de protection sociale est aujourd'hui un fait établi, significatif des évolutions du salariat :

- Dès sa création, l'UGICT-CGT a contribué activement aux actions sur les conventions collectives et les classifications, pour la reconnaissance des BTS et DUT, pour le développement de la formation permanente, autant de sujets sensibles pour l'encadrement.
- Elle a impulsé une réflexion sur la gestion démocratique des entreprises, formulant des propositions sur les droits d'intervention et d'expression des salariés.
- Dans les années 1990, elle a été à l'origine d'importantes mobilisations sur la réduction du temps de travail à 35h, pour que les lois sur la réduction du temps de

travail n'oublie pas l'encadrement.

- La bataille pour les retraites a mobilisé fortement l'UGICT-CGT qui s'est placée à la pointe de l'argumentation pour la sauvegarde du système par répartition.
- L'évolution et la détérioration de la gouvernance des entreprises a conduit plusieurs organisations de cadres et ingénieurs dont l'UGICT-CGT à publier une « Charte sur la responsabilité sociale des cadres » afin d'opposer une résistance aux risques que les directions d'entreprises font courir aux salariés, à l'environnement, à l'emploi.
- Aujourd'hui, alors que les ICTAM sont particulièrement confrontés aux bouleversements organisationnels du monde du travail, l'UGICT-CGT a développé des propositions pour un management alternatif, respectueux des hommes et femmes qui le mettent en œuvre, de l'ensemble des salariés qui oeuvrent dans tous les secteurs d'activité de la société.

La CGT et la question des salaires

La question des salaires et du paiement de son travail est une question fondamentale. L'augmentation des salaires, la reconnaissance des qualifications et des responsabilités, l'égalité salariale entre les hommes et les femmes sont des revendications permanentes.

Pour la CGT, le travail qualifié doit être rémunéré à sa juste valeur et l'opposition fondamentale ne se situe pas entre les différentes catégories de salariés, mais entre l'ensemble des salaires – y compris ceux des cadres – et les profits.

Partout, la CGT agit afin de positionner le salaire en référence avec les qualifications liées aux formations initiales acquises avant ou à l'embauche comme à la RATP à partir de métiers spécifiques.

Cela doit passer par une grille de salaires avec des seuils d'entrée correspondant aux différents niveaux de qualification, en référence au Smic (salaire minimum) et indexés sur son évolution (sur la base d'un Smic à 1700 €).

Pour la CGT, le Smic doit être l'élément de base de la reconstruction de la grille RATP. Cela pose la revalorisation du point paye qui doit permettre de recalculer tous les salaires représentant une qualification supérieure. Cette logique s'oppose à l'individualisation renforcée des rémunérations, au développement des différentes primes qui échappent au financement de la protection sociale.

Aujourd'hui, pendant que le capital financier s'accapare les ressources issues de la création de richesses, on demande au salariat de régler les pseudo-injustices en son sein. Les agents d'encadrement sont ainsi présentés parmi les privilégiés et désignés boucs émissaires quand l'austérité est imposée à tous au nom d'un coût du travail trop élevé. Au passage, les diplômés sont présentés comme un « élément fort des inégalités ». Place nette est ainsi faite au jugement subjectif des savoir-faire et des compétences au détriment de la reconnaissance des qualifications et du diplôme à l'embauche.

C'est pourquoi, pour les agents de nos catégories, la CGT revendique des niveaux d'entrée de grille correspondant à :

- ***Bac Pro : 1,3 Smic,***
- ***Bac : 1,4 Smic,***
- ***Bac + 2/BTS/DUT : 1,6 Smic,***
- ***Bac + 3-4 licence/master : 1,8 Smic,***
- ***Bac + 5 /DEA/DESS/ingénieur : 2 Smic,***
- ***Bac + 8/doctorat : 2,3 Smic.***

L'organisation et l'activité de l'UGICT-CGT à la RATP

Dans chaque grand établissement de la Régie existe une section syndicale ou un collectif UGICT qui est l'organisme de base de l'activité du syndicat. Un congrès se réunit tous les 3 ans. Celui-ci procède à l'élection de la Commission exécutive qui se réunit chaque mois. Celle-ci élit à son tour un Bureau chargé d'organiser pratiquement l'activité et les interventions du syndicat en cohérence avec les décisions du congrès et de la commission exécutive.

En tant qu'organisation syndicale, l'UGICT-CGT RATP a vocation à intervenir sur tous les aspects de la vie de l'encadrement :

- Salaires ;
- Déroutement de carrière ;
- Emploi et effectifs ;
- Formation ;
- Conditions de travail (temps de travail, horaires, locaux ...) ;
- Place de l'encadrement et citoyenneté dans l'entreprise (relations hiérarchiques, circulation de l'information, décentralisation des responsabilités, participation des cadres à la définition des objectifs de la RATP).

Dans le même temps, dans la mesure où les décisions des autorités de tutelle, de l'autorité organisatrice et de la direction de l'entreprise ont des répercussions importantes sur tous ces aspects, mais aussi sur les conditions de transport de millions de travailleurs de la région parisienne, l'UGICT-CGT RATP comme l'ensemble de la CGT est amenée à donner son avis et à agir sur ces orientations ainsi :

- L'UGICT-CGT RATP défend l'EPIC (Etablissement Public) RATP et la notion de Service public contre les divers projets de filialisation et de privatisation ;
- L'UGICT-CGT RATP intervient et formule des propositions avec toute la CGT pour le développement des transports collectifs en Ile-de-France ;

La liaison

gestion-revendications

L'action revendicative est plus décisive que jamais sur tous les problèmes qui préoccupent les salariés. Pour prendre toute sa dimension elle doit affirmer la volonté d'agir pour la satisfaction des revendications en alliant progrès social et efficacité économique :

- *Poser le problème de la satisfaction des revendications en matière de pouvoir d'achat, de déroulement de carrière, de réduction du temps de travail, ... revient à poser le problème des moyens et donc de la gestion de l'entreprise ; cela revient aussi à poser la question des choix nécessaires, à un moment donné, pour répondre à l'objectif de progrès social.*
- *Faire des propositions concrètes sur les problèmes de la gestion contribue à se donner des moyens décisifs pour obtenir des succès revendicatifs : intervenir sur le terrain de la stratégie de l'entreprise, son financement, le développement, les investissements, sur la recherche et la coopération technique, sur l'organisation du travail permet de montrer que l'on peut dégager des ressources nouvelles, que l'on peut accroître l'efficacité des moyens mis en œuvre pour satisfaire les revendications*

L'organisation syndicale a donc bien pour responsabilité d'être force de propositions sur ces deux terrains.

- L'UGICT-CGT RATP agit pour renforcer la coopération avec la SNCF et les autres opérateurs publics de transport dans le cadre d'un Pôle public de transport ;
- L'UGICT-CGT RATP revendique des moyens budgétaires qui garantissent le développement de l'offre de transport à travers de nouvelles sources de financement.

Les moyens d'action de l'UGICT-CGT RATP

L'UGICT-CGT RATP agit pour la satisfaction des revendications et se veut force de propositions.

Pour faire avancer ces revendications et ces propositions, l'UGICT est présente dans les négociations syndicales avec la direction sur les problèmes les plus divers (salaires et déroulement de carrière, mais aussi restructurations, formation, rôle de l'encadrement, etc...). Par ailleurs, l'UGICT-CGT RATP sollicite, dans le cadre du droit syndical, des audiences syndicales afin d'aborder des sujets d'actualité dans les unités ou sur l'entreprise, ces entrevues sont également l'occasion d'intervenir sur un certain nombre de problèmes individuels.

Enfin, l'UGICT qui présente des candidats aux élections des différentes instances représentatives du personnel dispose d'élus au service des agents des deuxième et troisième collèges électoraux.

Pour une « Charte de l'encadrement »

L'UGICT/CGT propose un statut de l'encadrement assurant à chacun des droits et libertés garantis collectivement et le plein exercice de ses responsabilités sociales. C'est le sens de la mise en débat d'une « Charte de l'encadrement » visant à « obtenir des droits nouveaux pour un rôle contributif de l'encadrement ».

L'UGICT-CGT veut ainsi lancer le débat pour que les encadrants partagent leurs expériences et confrontent leurs points de vue sur le management actuel qui individualise et oppose les salariés, poussant à la surcharge et au mal-être au travail.

Cette Charte de l'encadrement vise à dégager des positions revendicatives, à redéfinir le rôle et la place de l'encadrement dans le travail leur conférant des droits pour développer la dimension collective du travail, en lien avec les règles du métier dans une perspective de développement durable et socialement responsable. Un des axes revendicatifs majeurs de l'UGICT-CGT est de construire un management alternatif qui replace le travail et l'humain au centre des organisations et des entreprises. Un management qui s'appuie sur la reconnaissance des qualifications, la conjugaison de l'économique avec le social et l'environnemental, la revalorisation de la technicité et la construction de droits nouveaux intégrant le libre arbitre.

Cette Charte s'articule autour de trois points :

- **La reconnaissance du rôle de l'encadrement, à reconquérir à travers des garanties collectives concernant le salaire, la carrière, la santé au travail, la formation, le rythme de travail ;**
- **La négociation des objectifs et des moyens de l'agent d'encadrement, intégrant les problématiques de l'évaluation et de la responsabilité sociale ;**
- **La promotion de l'éthique professionnelle et du sens du travail.**

Un peu d'histoire

Voici quelques repères sur la RATP et les transports parisiens et sur les luttes sociales qui ont marqué leur histoire de leur empreinte.

- 1855** Création de la **Compagnie Générale des Omnibus (CGO) pour exploiter le réseau de transport parisien.**
- 1891 Premières grèves à la CGO. Les travailleurs obtiennent la réduction de la journée de travail à 12 heures et une augmentation de plus de 65% de leurs salaires.
- 1895 Création de la Confédération CGT que rejoignent les syndicats déjà constitués dans les transports en commun parisiens.
- 1898** **Création de la Compagnie du chemin de fer Métropolitain de Paris (CMP, filiale des groupes Empain et Schneider) pour construire et exploiter le métro (dont la première ligne sera ouverte en 1900). La convention signée entre la CMP et la Ville de Paris prévoit l'instauration d'un Régime Spécial de Maladie et de Retraite et d'une Caisse de Prévoyance, ancêtre de la Sécurité Sociale.**
- 1920-21 Grandes grèves. Les agents du métro obtiennent le rétablissement du Régime Spécial de Maladie mis en veilleuse pendant la guerre et la reconnaissance de la notion d'accident du travail.
- 1921 Intégration de la CGO et de cinq autres sociétés de transport de surface dans la Société des Transports en Commun de la Région Parisienne (STCRP, filiale du groupe Empain) pour exploiter le réseau de bus et de tramways de Paris et de sa banlieue.
- 1924 Nouveau statut du personnel de la CMP qui officialise la journée de travail de 8 heures et institue un congé annuel de 21 jours.
- 1925 Grèves du personnel de la STCRP qui obtient à son tour un Régime Spécial de Maladie.
- 1936** **Vaste essor syndical. Les agents de la CMP et de la STCRP bénéficient des conquêtes sociales obtenues par la grève nationale de juin à laquelle ils participent massivement.**
- 1939 Décret Daladier rendant caducs le Statut et le Règlement des Retraites des agents de la CMP et de la STCRP. Période de répression anti-syndicale.
- 1940 Le régime de Vichy dissout les syndicats. De nombreux syndicalistes CGT vont participer à la Résistance.

- 1942 Unification du réseau de transport parisien par l'absorption de la STCRP par la CMP.
- 1943 Fusion des administrations de la CMP et de la STCRP. Octroi autoritaire d'un statut rétrograde à leurs personnels
- 1945 Importants acquis sociaux de la Libération : vague de nationalisations, création du Régime Général de Sécurité Sociale et des Comités d'Entreprise, du statut de la Fonction Publique.**
- 1945 Remplacement de la CMP par une Administration Provisoire chargée d'assurer le fonctionnement des réseaux avant la mise en place d'un nouveau régime juridique.
- Création de la Caisse de Coordination aux Assurances Sociales (CCAS), gérée par les seuls élus du personnel.
- Création au sein de la CGT du Syndicat National des Ingénieurs et Cadres des Transports (SNICT-CGT) auquel est affiliée une section des transports parisiens.
- 1946 Création du Comité d'Entreprise.
- 1947 Scissions syndicales, au plan national avec la création de FO et à la RATP avec la création des Syndicats Autonomes.
- 1948 Création de la RATP (effective au 1er janvier 1949). Le Statut du personnel officialise de nombreuses conquêtes obtenues par la lutte : garantie de l'emploi, conventions collectives, régime spécial d'assurance-maladie, congé annuel de 26 jours, exercice du droit syndical, représentation des agents (Comité d'Entreprise, CCAS, Conseil d'Administration ou siègent 8 élus du personnel).**
- 1948 Fondation de l'Union Générale des Ingénieurs et Cadres CGT.
- 1953 Grève de 14 jours du secteur public et nationalisé contre les décrets Laniel visant à remettre en cause les acquis sociaux.
- 1954-58 Nombreuses luttes du personnel RATP qui aboutissent à la signature de plusieurs protocoles d'accord et à l'obtention de la semaine de 5 jours.
- 1959 Ordonnances modifiant le statut de la RATP : réduction du nombre de représentants du personnel au Conseil d'Administration, désormais désignés par le Ministre et non plus élus ; disparition de la notion de Convention Collective.
- 1959 – 62 Développement de la lutte pour la paix en Algérie, marquée par de nombreuses grèves de 24 heures qui provoquent des mesures de

répression, de réquisition du personnel et d'occupation des dépôts par la police et l'armée.

- 1964 Décret supprimant la gestion de la CCAS par les seuls représentants du personnel.
- 1965 Création de l'Union Syndicale CGT de la RATP rassemblant les différents syndicats CGT de l'entreprise.
- 1968 Les agents de la RATP participent massivement à la grève nationale de mai qui permet d'obtenir d'importants résultats revendicatifs : augmentation générale des salaires de 10% et du SMIC de 35%, engagement d'une réduction progressive de la durée du travail (qui va passer dans un premier temps de 45 heures à 42 heures 30 fin 1969).**
- 1969 Début du développement du RER.
- 1969-73 La poursuite de l'action permet d'obtenir la semaine de 40 heures et aboutit à la signature de plusieurs protocoles sur la formation, la modernisation et le droit syndical.
- 1975-81 Nombreuses luttes pour le Service Public et contre la politique d'austérité et les projets de démantèlement de l'entreprise, avec une forte participation des personnels d'encadrement.
- 1981 Le changement de gouvernement reflète un nouveau rapport de forces que le CGT a largement contribué à créer. Les agents de la RATP obtiennent l'arrêt des plans de démantèlement, la création de 2600 emplois, les 38 heures hebdomadaires, les 104 repos annuels, l'extension de leurs droits.**
- 1983-84 Après une courte période d'essor, c'est le retour à l'austérité : diminution des investissements, réductions de service, blocage des salaires, remise en cause des acquis.
- 1984 Pour la première fois depuis 25 ans, le personnel élit ses représentants au Conseil d'Administration de la Régie. Avec 39.6% des voix, la CGT obtient 4 élus.
- 1995 Le plan « Juppé » visant notamment la suppression des régimes spéciaux de retraite du secteur public est repoussé grâce à la mobilisation : deux millions de travailleurs en grève pendant trois semaines et demie.**
- 2000 Début de la « déspecialisation » donnant à la RATP la possibilité d'exploiter des réseaux hors Ile-de-France, avec en contrepartie l'ouverture de la zone de monopole RATP aux transporteurs privés.
- 2003 – 07 Malgré les mobilisations sociales, réformes successives des régimes de retraite avec l'allongement des cotisations jusqu'à 164 trimestres, la mise

en place de la décote, l'alignement par le bas des régimes spéciaux sur le régime général et l'introduction des systèmes par capitalisation. A la RATP, création de la Caisse de Retraite du Personnel (CRP).

- 2005 Réforme du Syndicat des Transports Parisiens, autorité organisatrice, qui devient le STIF (Syndicat des Transports en Ile-de-France) dirigés par les élus régionaux et sans la présence de l'Etat.
- 2008 Création du syndicat UGICT-CGT de la RATP par fusion des syndicats CGT des cadres et des agents de maîtrise.
- 2009 Entrée en vigueur du règlement européen OSP (Obligations de Service Public) ouvrant l'attribution de l'exploitation des lignes de bus, tramway, métros, RER à la concurrence.**
- 2010 Conflit national sur la nouvelle réforme des retraites. Malgré la forte mobilisation nationale, l'âge légal de départ est repoussé à 62 ans. Pour éviter un front uni à la RATP, la mise en œuvre de cette mesure est différée à 2017.
- 2011 A la suite de la vente par le gouvernement de Transdev (filiale de la Caisse des Dépôts) au groupe privé Véolia, le groupe RATP intègre de nouveaux actifs en province et à l'étranger.
- Finalisation du projet « Grand Paris Express ».

A bientôt...

Etre embauché à la RATP, c'est entrer dans une nouvelle vie professionnelle et découvrir les réalités du travail dans une grande entreprise de Service Public. Dans ce nouvel environnement tu vas sans doute te demander : Quelle place vais je occuper dans l'entreprise ? A quoi va servir la formation que j'ai reçue ? Est-il légitime de faire valoir mes revendications, sur mon pouvoir d'achat, mon temps de travail par exemple ?

Toutes ces questions, et bien d'autres encore, il est logique que tu te les poses. Des générations de jeunes ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise l'ont fait avant toi, mais dans un contexte bien différent. En effet, en quelques décennies, la société, les mentalités, la RATP elle-même ont beaucoup évolué. Pourtant, les conditions dans lesquelles nous exerçons nos métiers sont le fruit de luttes sociales difficiles où se sont côtoyés des milliers de salariés, de l'ouvrier à l'ingénieur. Ainsi, la portée du Statut du personnel conquis lors de la nationalisation est immense. Malgré l'ampleur des attaques qu'il a subies dès 1949, la vigilance et l'action résolue de toutes les catégories d'agents ont permis de préserver l'essentiel :

- Garantie de l'emploi,
- Protection sociale (maladie, retraite),
- Activités sociales disposant des moyens nécessaires et gérées par et pour le personnel,
- Participation du personnel à la marche de l'entreprise à travers les organismes statutaires.

Certaines de ces dispositions sont parfois considérées comme un privilège inacceptable. Ce n'est pas notre conception des choses. Nous pensons, nous, qu'un salarié bien payé, à l'abri pour lui et sa famille des aléas de la maladie ou de l'accident et qui peut s'exprimer sur le contenu de son travail est mieux à même de participer au bon fonctionnement de l'entreprise. Il est plus efficace. Une phrase résume notre démarche : l'investissement social est économiquement rentable. La garantie de l'emploi en particulier nous apparaît d'autant plus appréciable que nous avons tous connu la difficulté d'obtenir un emploi stable et correctement rémunéré.

Mais rien de tout cela n'est venu tout seul. Il est important d'y penser car l'action quotidienne est plus que jamais d'actualité. Beaucoup reste à faire pour défendre ces acquis sociaux, obtenir de nouveaux droits et tu as sûrement des choses à dire, des revendications à formuler :

- Pour toi-même d'abord, en matière de déroulement de carrière.

- Pour intervenir aussi sur le contenu de la finalité de ton travail, sur la façon dont sont utilisées tes compétences, sur les mutations technologiques en cours, sur l'organisation et la gestion de ton service.
- Pour faire progresser la liberté d'expression, notamment lors des réunions professionnelles, afin d'être autre chose que le simple exécutant de décisions prises sans toi.
- Enfin, tu as des idées à exprimer sur les salaires, les effectifs, la formation, le fonctionnement de la RATP, sa stratégie, la politique des transports...

Comment faire avancer tout cela ? L'expression individuelle est nécessaire, mais insuffisante, car les habitudes et les pratiques qu'il s'agit de remettre en cause sont solidement ancrées. C'est pourquoi ton action ne peut trouver sa pleine efficacité que dans une démarche collective. L'engagement syndical donne ainsi à chacun, avec ses motivations propres, les moyens de se réaliser tant sur le plan professionnel que dans son comportement social. Ne pas rester sur la touche, participer aux côtés des autres salariés aux mutations de la société et contribuer au développement de la RATP : c'est cela qui nous a conduits à créer l'UGICT-CGT RATP, organisation spécifique au sein de la CGT pour tenir compte du rôle et de la place des ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise dans l'entreprise.

Tu as certainement déjà entendu dire ici ou là qu'il était difficile, voire impossible, d'avoir une fonction d'encadrement et d'être à la CGT. C'est souvent ainsi que sont présentées les choses au lycée, à l'université ou en grande école, de façon plus ou moins brutale : la CGT, c'est l'adversaire qu'il faudra contourner, au mieux avec qui il faudra composer. Mais jamais n'est évoquée l'idée que c'est grâce à cette organisation syndicale que nous pourrions défendre nos intérêts matériels et moraux. Certes, tout n'est pas simple, mais la convergence d'intérêts entre travailleurs manuels et intellectuels n'est pas un mythe. Aux rendez-vous de l'histoire, la division et le syndicalisme catégoriel ne débouchent que sur des impasses.

A l'inverse, le bilan de l'UGICT-CGT RATP témoigne de son rôle de force de progrès dans l'entreprise. L'UGICT-CGT RATP est devenue le lieu de réflexion et d'action des ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise qui veulent faire du neuf. Elle tire sa richesse de son étroite liaison avec les autres salariés de l'entreprise et de la diversité des personnalités, des opinions, des expériences qui s'y côtoient.

Pour construire ensemble l'avenir, apporte toi aussi ta contribution en nous rejoignant à l'UGICT-CGT RATP.



Fédération Nationale des Syndicats de Transports
 Union Générale des Ingénieurs Cadres Techniciens
 Agents de Maîtrise et Employés de la RATP

UGICT RATP 85 Rue Charlot 75003 Paris
 Tél : 01 44 84 52 45 - Intérieur : 58 770 - Fax : 01 44 78 53 57
 Mail : ugict.cgt.ratp@free.fr - Internet : ugict-ratp.reference-syndicale.fr

A CONSERVER PAR LE SYNDIQUÉ

Collectif Responsable de collectif

Se syndiquer....

L'UGICT RATP regroupe l'ensemble des personnes d'encadrement et employés de la RATP. Se faire entendre, réfléchir et agir ensemble pour défendre ses intérêts, nous en avons tous grandement besoin dans la période qui vient.

Isolés nous ne sommes rien : organisés nous pouvons tout.

En adhérant, tu vas participer à la vie syndicale, être auteur et acteur de notre organisation, être auteur et acteur de ton avenir.

« Intervenir pour ne plus subir »

La cotisation est égale à 1% du salaire. Elle est déductible, à 66%, de l'impôt sur le revenu, tu peux régler par prélèvement automatique.
 Des formations syndicales d'accueil sont organisées à l'intention des nouve(lless)aux syndiqué(e)s.

La secrétaire générale : Lysiane LE MIGNON

A RETOURNER AU SYNDICAT

Nom.....
 Prénom.....
 Matricule.....
 Date de naissance.....
 Adresse.....

 Code postal.....
 Ville.....
 Téléphone personnel.....
 Téléphone portable.....
 Mail personnel.....

Renseignements RATP

Filière..... Département.....
 Emploi.....
 Catégorie.....
 Attachement.....
 Code courrier intérieur.....
 Téléphone extérieur.....
 Mail RATP.....

TIMBRE UGICT - Prix..... €

Désirez vous suivre une formation syndicale Oui
 Non

A RETOURNER AU SYNDICAT

Mandat de prélèvement SEPA

Autorisation de prélèvement - En signant ce formulaire de mandat, j'autorise l'UGICT CGT RATP à envoyer des instructions à ma banque pour débiter mon compte, et ma banque à débiter mon compte conformément aux instructions de l'UGICT CGT RATP. Je bénéficie du droit d'être remboursé par ma banque selon les conditions décrites dans la convention que j'ai passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de mon compte pour un prélèvement autorisé et : «mes droits concernant le présent mandat sont expliqués dans un document que je peux obtenir auprès de ma banque».

NOM, PRÉNOMS ET ADRESSE DU DÉBITEUR

NOM ET ADRESSE DE L'ÉTABLISSEMENT TENEUR DU COMPTE À DÉBITER

COMPTE À DÉBITER IBAN

N° BIC

Paiement récurrent / répétitif
 Paiement ponctuel

NOM ET ADRESSE DU CRÉANCIER

Syndicat confédéré CGT
 Agents d'encadrement,
 techniciens,
 bureaux et assimilés RATP
 85 Rue Charlot
 75003 PARIS

Date : Signature :

N° ICS FR64ZZZ483373

Prrière de renvoyer les deux parties de cet imprimé au créancier en y joignant obligatoirement un Relevé d'Identité Bancaire (RIB) ou postal (RIP)

Notes personnelles

Les liens utiles

- Site de la CGT RATP : www.cgt-ratp.fr
- Site de la Confédération CGT : www.cgt.fr
- Site de l'UGICT-CGT nationale : www.ugict.cgt.fr
- Site de la Fédération des Transports CGT : www.transports.cgt.fr
- Site de l'Union Régionale CGT d'Ile-de-France : www.urif.cgt.fr



UGICT-CGT/RATP

85, rue Charlot – 75003 PARIS

Tel : 01 44 84 52 45 fax : 01.44.78.53.57

E-mail : ugict.cgt.ratp@free.fr