la lettre
de l'UGICT/CGT-RATP
N°32

SOMMAIRE :

- EDITO
- LES MAUVAIS TRAITEMENTS DE L'INAPTITUDE
- VIVRE ENSEMBLE DANS L'ENTREPRISE
- LE CPF REMPLACE LE DIF
- BUS : RECRUTEMENT LOW COST
- DÉROULEMENT DE CARRIÈRE
- RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL
- CONSULTATION : DROIT À LA DÉCONNEXION
- AGENDA

Dynamiser
Défendre
Gagner
Syndiquer
Proposer
Lutter
Organiser
Informer

édito

La CGT dans l'action

Economie, mais aussi travail, justice, environnement, service public, transports, logement, urbanisme, commerce…Emmanuel Macron se serait rêvé à la tête d'un hyper-ministère, qu'il n'aurait présenté un projet de loi ni plus étendu ni plus dense que celui qu'il a défendu à l'Assemblée Nationale et qui a valu au gouvernement d'utiliser le fameux article 49-3.

Hétéroclite d'apparence, mais pas hétérogène : il entend transposer dans la loi les prétentions du Medef à déréglementer tous azimuts et à profiter de la crise pour effacer des pans essentiels du droit du travail. Dans la même « veine libérale », Manuel Valls a l'intention de frapper large : temps de travail, assurance chômage, retraites complémentaires….Le premier sujet sur la table du premier ministre est le dialogue social, après l'échec de la négociation. Le suspense n'est pas grand : le gouvernement devrait endosser le monologue patronal. CE, CHSCT, Délégués du Personnel et Syndicaux, tout cela serait fondu en une seule instance tenue de suivre un agenda obligatoire de négociations. La perspective d'un possible laminage des droits et prérogatives des instances est donc sur la table, l'année même où les comités d'entreprise, nés le 22 Février 1945, fêtent leurs soixante-dix ans. Le gouvernement et le Medef rêvent d'un syndicalisme professionnel, interlocuteur d'autres professionnels dans un débat d'experts. Ce n'est pas la conception de la CGT et c'est ce qui fait notre force.

C'est pourquoi l'intervention et l'action des salariés sont indispensables pour freiner et empêcher ces mauvais coups mais aussi gagner sur les revendications que ce soit sur les questions d'emplois, de salaires, de conditions sociales, de vie et de travail. C'est donc en responsabilité que la CGT, avec FO et Solidaires, s'engagent dans un processus de mobilisation pour l'ensemble des salariés du public et du privé à travers une journée de grève interprofessionnelle le 9 Avril 2015 et appelle à une manifestation.

La RATP n'est pas en reste en matière d'austérité lorsqu'elle annonce sans complexe dans le cadre des négociations salariales une année blanche pour 2015, ce qui a conduit la CGT-RATP à proposer l'action aux agents en déposant un préavis pour le 5 Mars, jour de la négociation.

L'année où la CGT va fêter ses 120 ans, elle doit montrer qu'elle est bien vivante, force de propositions, combative et revendicative pour faire avancer le mouvement social pour les 120 prochaines années.

Lysiane Le Mignon
Secrétaire Générale de l'UGICT/CGT-RATP

la cgt RATP UGICT
Ingénieurs - Cadres Techniciens Agents de Maîtrise Employés

Les mauvais traitements de l'inaptitude

Les pressions répétées du patronat contribuent à multiplier les rapports et propositions de lois sur l'inaptitude, sujet crucial pour les salariés fragilisés par des maladies souvent liées aux risques professionnels.

Le projet de loi Macron en est une illustration récente avec deux de ses articles, l'un prévoit que des médecins généralistes déconnectés de la réalité du travail effectuent par exemple les visites d'embauche, l'autre vise au nom du « *réalisme* » à supprimer le droit des médecins du travail à formuler des demandes d'aménagement de postes de travail.

Le tollé soulevé par ce projet, qui induisait un système binaire où un salarié serait apte sans restrictions ou inapte et donc licenciable, aurait entraîné la suppression de ces deux articles mais la vigilance s'impose !

A la RATP l'aptitude avec aménagement de poste, l'inaptitude provisoire et définitive à l'emploi statutaire sur décision du médecin du travail sont de plus en plus contestées et inappliquées.

Tous les départements sont concernés et c'est particulièrement le cas dans les départements BUS (machinistes) SEC et SEM au regard des conditions de travail particulièrement pénibles.

Certes les salariés peuvent être frappés par la maladie mais le poids des accidents de travail, des maladies professionnelles, des pressions physiques et psychiques engendrées par la course à la productivité, la réduction des effectifs, l'isolement, les incivilités des usagers, les horaires atypiques, l'exposition aux toxiques et cancérigènes sont en augmentation constante et à l'origine d'atteintes physiques et mentales de la santé.

Pour la direction : il y aurait trop d'inaptes « *injustifiés* », qui freinent sa course à la productivité et nous « *affaiblit* » face à la concurrence et ce notamment à BUS !

Les restrictions médicales compliquant le management des équipes et l'atteinte des objectifs, sont de plus en plus souvent l'objet de recours des directions.

Un véritable arsenal est déployé : contestation auprès de l'inspection du travail, pression sur les médecins du travail pour qu'ils modifient leur avis, pression sur les salariés, menaces sur leur avenir, leur avancement leur mobilité, leurs primes…

Avec cette méthode, la direction prend le risque d'aboutir à une majoration du stress ou à une auto censure jusqu'au moment ou l'évolution de la maladie ne laisse plus le choix et la situation est alors bien plus difficile à solutionner.

Les agents d'encadrement se retrouvent pris en sandwich entre des objectifs imposés et des méthodes de management qui ne laissent plus de marges de manœuvres pour trouver des aménagements de postes. Face à cette situation ils se retrouvent souvent dans l'impossibilité de proposer des solutions et ce n'est pas sans conséquence sur leur propre santé.

Pour l'UGICT/CGT RATP il est nécessaire de casser la spirale qui mène à la montée du nombre de salariés dont l'emploi est inadapté à leur santé. Au lieu d'afficher un projet de prévention qui se cantonne à des déclarations d'intentions, mettons en oeuvre après un diagnostic partagé sur les causes multiples déjà citées un véritable plan d'action pour préserver la santé des agents. Il faut garantir à ceux qui sont frappés par la maladie un reclassement, un maintien de salaire, un déroulement de carrière sécurisé. Les restrictions médicales doivent rester une protection et non devenir une menace. La RATP doit rester un repère social digne d'un service public et assurer à ces agents une sécurité dans leurs parcours professionnels.

Vivre ensemble dans l'entreprise

Les valeurs républicaines de liberté, d'égalité et de fraternité sont mises en œuvre dans notre entreprise. On constate cependant un certain nombre d'évolutions préoccupantes ces dernières années avec des tentatives de remise en cause du principe de laïcité (qui, rappelons-le, est celui qui garantit la liberté de conscience et de culte), tant au niveau des relations de travail entre collègues que de l'organisation du service lui-même.

De même, nous voyons se banaliser des propos et comportements racistes, sexistes et discriminatoires, ainsi que leur corollaire, à savoir l'apparition de logiques communautaires sur des bases ethniques ou religieuses qui tendent, ça et là, à se substituer au vivre ensemble dans l'entreprise. Bien sûr, ces dérives touchent toute la société mais nous avons collectivement la responsabilité d'agir pour combattre ces phénomènes à notre échelle. C'est d'autant plus nécessaire qu'en tant qu'entreprise publique exerçant une mission de Service public nous avons un devoir d'exemplarité en la matière.

Un guide de la laïcité ne peut à lui seul inverser la tendance, la clé pour combattre ces phénomènes et retrouver le sens du collectif, est de remettre à l'ordre du jour les valeurs du service public. Celles-ci ont en effet été depuis trop longtemps mises au second plan au profit d'une logique de gestion polarisée sur la performance financière, quand elles n'étaient pas tout simplement dénigrées au nom d'une prétendue modernité. Ces valeurs doivent retrouver leur place dans le processus de recrutement et ainsi éviter de créer les conditions de problèmes dans la gestion au quotidien des agents et ce précisément dans un service public. L'attachement à celui-ci, notamment au principe d'égalité des droits qui en est le fondement, la bonne compréhension et l'acceptation des sujétions que cela implique, doivent redevenir des critères de sélection des agents. Mais combattre les comportements incompatibles avec les valeurs de service Public nécessite aussi d'harmoniser les pratiques managériales. Cela suppose que l'encadrement ait des consignes claires, notamment à l'égard des velléités d'introduire des pratiques religieuses de quelque nature que ce soit dans les locaux de l'entreprise ou d'en faire un argument opposable aux contraintes du service public.

En même temps, il faut multiplier les initiatives de sensibilisation aux valeurs du Service public par le contenu de nos formations et en donnant aux agents qui souhaitent agir sur ce terrain les moyens de provoquer le débat et l'échange sur le vivre ensemble, la laïcité et l'exercice de la citoyenneté à l'entreprise. Enfin, faire reculer les tendances au communautarisme, retrouver du sens collectif et renforcer l'unité des personnels conduit à s'interroger sur les effets des organisations du travail. En particulier sur la multiplication des situations où l'agent se retrouve isolé, ou sur la réduction importante des périodes de mise en double et de tutorat.

La transmission des savoir-faire, des valeurs de Service Public est rendue plus difficile et plus aléatoire ce qui doit engager rapidement une large réflexion et des actions concrètes dans l'entreprise.

Le CPF remplace le DIF

La loi 2014-288 du 5 Mars 2014 relative à la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale substitue le Compte Personnel de Formation (CPF) au droit individuel de formation (DIF) à la date du 1er Janvier 2015.

Toutes les personnes engagées dans la vie active, sans emploi ou en contrat d'apprentissage dès 15 ans bénéficient du CPF.

Les heures de formations inscrites sur le CPF restent acquises par la personne en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi.

Le CPF n'est donc plus géré par l'entreprise contrairement au DIF mais par le ministère du travail. Cependant, les formations sur le temps de travail ne seront acceptées par l'employeur que dans les cas obligatoires prévus par la loi.

Le CPF est crédité chaque année de 24 heures de formation cumulable jusqu'à 120 heures, puis par tranche de 12 heures annuelles, dans la limite de 150 heures.

Les agents RATP conservent leurs heures de formation acquises sur le DIF au 31/12/2015 et doivent pour les utiliser, les transférer sur leur compte CPF en passant par le site officiel suivant :

www.moncompteformation.gouv.fr

Recrutement low cost

L'obsession des coûts conduit la direction du département BUS à décentraliser le recrutement des machinistes receveurs dans les centres avant le processus habituel piloté par GIS.

La direction affirme qu'il s'agit d'une mesure transitoire, d'urgence pour faire face à un « *pic* » d'embauches et reconnait au passage un sous effectif de 180 machinistes receveurs, ce qui est encore loin du compte. Cependant cette procédure créée bien un précédent dont on peut percevoir dores et déjà qu'il a vocation à se généraliser, les gisements de productivité sur le couple recrutement/ formation sont trop tentant à exploiter.

Hier les aptitudes recherchées par le recrutement étaient orientées sur la capacité des candidats à intégrer les différentes contraintes des métiers de Service Public de notre entreprise publique. Aujourd'hui, l'objectif est d'avoir des agents opérationnels le plus rapidement avec pour conséquence une augmentation d'agents mal préparés à leur métier à qui on demande pourtant de plus en plus.

L'impact sur la qualité globale de la formation des machinistes receveurs est évident et pèse sur l'encadrement qui est davantage sollicité pour suivre, assurer une sorte de « *mise à niveau* », recadrer, voire sanctionner les agents avec toutes les tensions qu'elles impliquent.

Dans le même temps la direction cherche à chaque instant à faire des économies sur la formation. Elle a d'ores et déjà un plan pour diviser par deux le prix de la formation initiale des machinistes recrutés avec un permis B (d'environ 9800€ à 4200€). De leur côté les machinistes recrutés avec un permis D doivent faire deux semaines de formation avant d'être affectés en centre BUS, ceux recrutés « en urgence » par les dépôts auront trois jours de formation (en fait 8 H réelles de formation le reste étant en particulier de l'apprentissage de lignes) et peut être une semaine plus tard, dans quelques mois, ce qui permet de réduire à moins de 1800€ le coût de leur formation.

Dans ce contexte, le NEF*, risque de voir son volume de formations diminuer et du même coup son effectif de formateurs. C'est encore des postes d'encadrement qui peuvent disparaître comme par le passé avec le recours « provisoire » aux auto-écoles privées pour permettre les embauches massives liées à la RTT de 2001. Aujourd'hui 90% des permis sont passés à l'extérieur !

Pour éviter une telle dérive, nous suivrons ce dossier recrutement de près afin de vérifier le retour à la normale prévu selon la direction dès le début du second trimestre.

** Nouvel Espace Formation*

Déroulement de carrière

Les commissions de classement vont pour la première fois, étudier les propositions d'avancement dans le cadre de l'accord sur la Rémunération et le Déroulement de Carrière de l'Encadrement.

Au-delà de s'assurer du respect des règles, c'est l'occasion pour les représentants de l'UGICT/CGT-RATP de réaffirmer, la volonté de notre organisation à continuer d'agir pour faire évoluer cet accord et faire que son application soit la moins pénalisante possible pour les agents.

l'UGICT/CGT-RATP continue de revendiquer la reconnaissance du travail réel, de son utilité, des qualifications.

A partir de ces principes nous revendiquons en particulier :

- 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 ;
- une formation à la hauteur pour préparer et accompagner les mobilités choisies et les parcours professionnels, ce qui implique des effectifs nécessaires ;
- la revalorisation de l'enveloppe actuelle ;
- la transparence sur les critères d'évaluation ;
- le recours accompagné en cas de désaccord lors des EAP ;
- l'égalité de traitement entre les jeunes et les anciens ;
- l'intégration totale de la prime mensuelle de responsabilité au coefficient de référence pour tous les agents d'encadrements ;
- le maintien des repères collectifs à travers une réelle grille de salaires ;

La prise en compte de ces revendications montrerait, au-delà des déclarations d'intention, une réelle volonté de conjuguer performance économique et performance sociale.

Réduction du temps de travail

Philippe Martinez nouveau secrétaire général de la CGT évoque la réduction du temps de travail et propose les 32 heures. Pour lui : « *La réduction du temps de travail est non seulement un progrès social mais aussi un passage obligé. Les progrès technologiques, le chômage imposent un partage du travail. On ne peut pas continuer à avoir deux types de populations : une qui souffre et qui meurt parce qu'elle n'a pas de travail et une qui souffre et qui meurt parce qu'elle a trop de travail* ».

Retour sur les 35 heures :

1 Aujourd'hui, le temps de travail moyen des salariés à temps complet est bien supérieur à 35h

En France, la durée moyenne hebdomadaire pour l'ensemble du salariat à temps complet est de 39,5 heures, comme l'a révélé la dernière enquête sur le temps de travail de la DARES.

Elle est donc supérieure à la durée légale hebdomadaire de 35 h (ou 1 600 h par an).

Entre 2003 et 2011, elle a augmenté pour toutes les catégories socioprofessionnelles : ouvriers (+2,3%), employés (+2,2%), profession intermédiaire (+4,3%), cadres (+5,8%).

Pour les cadres, l'horaire hebdomadaire est passé de 42,6 h en 2003 à 44,1 h en 2011.

Et l'horaire annuel passe pour les cadres de 1765 h (2003) à 1867 h (2011). Cette augmentation du temps de travail s'explique notamment par l'extension du forfait jour à l'ensemble des salariés introduite par les gouvernements Fillon. Ainsi, entre 2003 et 2011, le nombre de salariés en forfait jours est passé de 5 à 12,5%. Pour les seuls salariés en forfait jours l'horaire annuel est de 1 939 heures [1] !

Le travail de nuit augmente également.

3,5 millions de personnes, dont plus d'un million de femmes, travaillent régulièrement la nuit, selon la Dares [2], soit un million de plus qu'il y a 20 ans. Parmi les salariés amenés à travailler de nuit, il ne s'agit plus d'une modalité occasionnelle mais d'une organisation du travail régulière (la proportion de travailleurs nocturnes « habituels » a doublé en 20 ans).

L'intensification du travail générée notamment par les changements organisationnels incessants et un rythme de travail de plus en plus contraint est une réalité partagée par de plus en plus de salariés.

Ainsi, selon la DARES la part des salariés dont le rythme de travail est imposé par un contrôle ou un suivi informatique est passée de 25% en 2005 à 35% en 2013. Cette hausse est plus sensible pour les cadres (+12 points) et les professions intermédiaires (+13 points).

L'enjeu aujourd'hui est donc d'obtenir une effectivité de la réduction du temps de travail (en particulier pour les ingénieurs, cadres et techniciens).

2 En faisant sauter la durée légale du temps de travail, on baisse les salaires

Aujourd'hui, les employeurs disposent des souplesses nécessaires pour augmenter le temps de travail des salariés au-dessus de 35h, dans la limite de 48h par semaine ou de 44h sur une durée consécutive de 12 semaines.

Ces limites disparaissent même pour les salariés en forfait jours. Par contre, dès lors que l'on dépasse les 35h, les heures supplémentaires doivent être majorées.

En supprimant la référence aux 35h, le patronat veut obtenir la suppression des obligations de majoration pour les heures supplémentaires.

3 La baisse du temps de travail s'est accompagnée d'une hausse de la productivité

Selon l'INSEE, les 35h sont à l'origine de gains de productivité de 4 à 5% pour les entreprises.

Suite aux 35h, en 2004, la France se place au 2ème rang mondial pour la productivité horaire du travail (devant les Etats-Unis, l'Allemagne, le Japon, le royaume Uni, l'Italie,…) et à 20% au-dessus de la moyenne Européenne.

4 La baisse du temps de travail est un levier de création d'emploi

Entre 1998 et 2002, la mise en place des 35 heures a permis la création d'environ 350 000 emplois supplémentaires [3]. Auxquels il faut ajouter près de 50 000 emplois indirects dans les secteurs du sport, des loisirs, et du tourisme.

« Les 35h n'ont pas eu d'impact négatif sur les coûts salariaux. Les coûts salariaux unitaires (masse salariale sur valeur ajoutée) ont baissé de 10% entre 1996 et 2002, liés aux allègements de charges et aux gains de productivité. » [4]

En ramenant la durée moyenne hebdomadaire du travail de 39,5 h (durée moyenne actuelle) à 35 h cela libèrerait l'équivalent de 2,7 millions d'emplois.

5 Si le patronat souhaite faire travailler plus les salariés, qu'il s'attaque aux temps partiels…

Le gouvernement et le patronat feraient mieux de s'attaquer aux temps partiels imposés qui explosent et concernent maintenant 18% des salarié-e-s (dont 80% de femmes !).

Les temps partiels sont aujourd'hui le 1er facteur d'inégalité salariale entre les femmes et les hommes.

Pourtant, les emplois à temps partiels bénéficient à plein des exonérations de cotisations sociales sur les bas salaires.

Les emplois à temps partiels sont donc subventionnés par les pouvoirs publics.

[1] Ces chiffres tiennent compte des jours RTT supplémentaires accordés aux cadres en forfait jours.

[2] DARES (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) 21 août 2014.

[3] DARES N° 123 d'avril 2007.

[4] Martine Aubry, Alternatives économique n° 225 mai 2004.

Consultation : pour un droit à la déconnexion !

L'UGICT engage une consultation nationale pour « un droit à la déconnexion » afin de protéger la vie privée et les temps de repos des salariés.

L'intensification du travail conduit de plus en plus souvent les salariés à utiliser les TIC* pour travailler à domicile ou dans les transports. Ils construisent des stratégies pour faire baisser la pression au travail, et réalisent les tâches qui nécessitent du calme et de la concentration, et pour lesquelles ils n'ont pas besoin de leurs collègues, chez eux (lecture et réponse aux mails, rédactions de compte-rendu, de notes…).

Les TIC sont aussi responsables de l'augmentation de la charge de travail (mails, reporting, transfert de charges administratives) et de son intensification (les salariés peuvent être joignables en permanence, sont donc plus fréquemment interrompus et conduits à effectuer plusieurs tâches en même temps).

Les agents de maîtrise, techniciens supérieurs et cadres de la RATP n'échappent pas à ce phénomène qui brouille la frontière entre vie professionnelle et vie privée. Il s'agit d'une remise en cause du fondement du droit du travail qui garantit que le lien de subordination entre le salarié et l'employeur doit être temporaire et délimité dans le temps.

Ces questions sont de plus en plus prégnantes dans notre entreprise et se banalisent comme une certaine norme qui doit être acceptée par tous.

Devant cet état des lieux, l'UGICT/CGT RATP va également consulter l'encadrement afin d'évaluer concrètement le temps et la charge de travail de chacun, évaluer l'impact de l'utilisation des TIC et recueillir vos propositions sur le sujet.

**Technologies de l'Information et de la Communication*

Agenda

Jeudi 5 mars :
journée d'action salaires 2015.

Dimanche 8 mars :
Journée internationale de lutte pour les droits des femmes.

Vendredi 3 avril :
Stage d'accueil des nouveaux syndiqués.

Jeudi 9 avril :
Journée d'action interprofessionnelle.

Du 13 au 17 avril :
Congrès CGT de la Fédération des transports.

Union Générale Ingénieurs, Cadres, Techniciens, Agents de maîtrise et Employés de la CGT-RATP

85, rue Charlot, 75003 PARIS - Tél. : 01.44.84.42.45 - Int. : 58.770
Fax : 01.44.78.53.57 - Mail : ugict.cgt.ratp@free.fr