



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

# OBJECTIF ENCADREMENT

[www.cfe-cgc-ratp.com](http://www.cfe-cgc-ratp.com)

Juillet 2009

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

## TICK'EPARGNE : LA FIN D'UN BON PLAN

Le 10 juillet 2009, la Direction a réuni les partenaires sociaux afin de leur faire part de ses intentions quant à la mise en œuvre d'un Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCO) et quant à la modification du Plan d'Épargne Entreprise (PEE) de la RATP.

### Un PERCO RATP ?

Le PERCO est un plan d'épargne qui permet à tous les salariés de se constituer un complément de retraite par capitalisation. Il offre la possibilité de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières avec un choix entre 3 organismes de placements collectifs au minimum, qui doivent présenter des profils d'investissement différents. Dès l'acquisition des droits à la retraite, les sommes épargnées (versements, abondements de l'entreprise et intérêts) sont disponibles sous forme de rente ou, si l'accord collectif le prévoit, sous forme de capital.

La direction a sollicité l'avis des syndicats sur la création d'un PERCO à la RATP. La plupart des organisations syndicales s'est prononcée CONTRE par principe, refusant d'intégrer un dispositif de retraite par capitalisation dans notre système de retraite par répartition. **La CFE CGC a indiqué qu'elle ne serait favorable à la mise en place d'un tel dispositif qu'à la seule condition qu'il complète l'offre actuelle d'épargne de l'entreprise.** Or, les efforts que l'Entreprise pourrait faire, notamment sur l'abondement, se feraient au détriment du PEE dont elle souhaite revoir les conditions à la baisse.

Bien qu'il n'y ait pas l'obligation d'aboutir à un accord, la Direction de la RATP, prenant acte des différentes positions des syndicats, a précisé qu'elle renonçait à mettre en place unilatéralement un PERCO.

### TICK'EPARGNE : UN TROP BON PLACEMENT ?

Avant d'aborder le détail des intentions directoriales, il nous semble nécessaire de faire un rappel sur la genèse de notre PEE.

Le 1er octobre 1988, le protocole d'accord relatif à la mise en place d'un PEE de la RATP est mis en application après avoir été signé, le 25 mai 1988, par 6 organisations syndicales sur 7 (la CGT n'étant pas signataire).

Ce PEE appelé Tick'Épargne a pour particularités principales :

[WWW.CFE-CGC-RATP.COM](http://WWW.CFE-CGC-RATP.COM)

- ◆ la composition du portefeuille de ce Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) est réalisée exclusivement sur des obligations privées émises par la RATP ;
- ◆ **Ces obligations sont rémunérées « à un taux variant en fonction du livret A des Caisse d'Epargne et égal à celui-ci majoré de 4 % mais ne pouvant, en aucun cas, être inférieur à 7 % » ;**
- ◆ Le délai de mise à disposition des fonds versés est de **5 ans** à compter du 30 juin de l'année d'acquisition ;
- ◆ **L'abondement** de l'entreprise est calculé par tranche à raison **d'un taux de 25 % de 0 à 1000 F versés, de 15 % de 1001 à 3000 F et de 10 % au-delà, avec un plafonnement à 2000 F par adhérent et par an.**

Le 30 mars 2000, afin de répondre à l'instruction de la COB du 3 février 1998, un avenant est signé qui entérine la modification de la composition du FCPE avec 3 types de titres, mais sans modification de la rémunération. Cet avenant prévoit la modification, à la date du 1er janvier 2002, des tranches de **l'abondement à savoir 25 % de 0 à 160 €, 15 % de 160,01 à 460 € et 10 % au-delà avec un plafonnement par adhérent et par an de 305 €.**

Le 30 décembre 2002, un troisième avenant a été conclu afin de prendre en compte les dispositions de la loi 2001-52 du 19 février 2001, dite « Loi Fabius ». A cette occasion, le PEE a été complété par un second FCPE dénommé « FRUCTI ISR CROISSANCE ». Ce second FCPE est investi en obligations européennes (30 %) et actions européennes socialement responsables (70 %). Aucune garantie de rémunération n'est assurée sur ce second fonds.

Depuis 1988, Tick'Epargne assure à ses adhérents le meilleur placement sans risques possible. En effet, hors abondement le taux de rémunération sur plus de 20 ans a fluctué entre 7 et 8 % alors que l'inflation évoluait entre 3,6 et 0,5 % et que le taux du livret A évoluait pendant cette période entre 4 et 1,75 %. La garantie du taux à 7 % a joué pleinement son rôle du 01/08/99 au 01/08/07 et le joue à nouveau depuis le 01/02/09.

Au 31/12/08, on recensait près de 20000 porteurs de Tick'Epargne (dont 3500 retraités). A l'inverse, FRUCTI ISR CROISSANCE, placement à risque, n'a pas rencontré le succès (≈ 750 porteurs).

### **ALORS pourquoi changer ?**

GIS nous informe que deux objectifs sont recherchés pour cette modification du PEE :

- ◆ Mettre en conformité ce plan avec la loi de modernisation de l'Economie, promulguée le 4 août 2008, qui invite les employeurs offrant un PEE à leurs salariés à rajouter un fonds solidaire dans la gamme de fonds existante, au plus tard le 31/12/2009 ;
- ◆ Réviser le dispositif de placement sécuritaire (Tick'Epargne) pour trois raisons :
  - ♣ Ce dispositif a un coût exponentiel qui impacte significativement les comptes de l'entreprise ;
  - ♣ Les tutelles invitent régulièrement la RATP à revoir les modalités relatives au taux d'intérêt garanti ;
  - ♣ Les normes IFRS entraînent une charge importante au niveau des provisionnements (40 M€).

Deux scénarios sont envisagés par la Direction pour parvenir à cette modification :

- ◆ **Elaboration d'un accord de révision** qui nécessite l'engagement de tous les signataires de l'accord précédent ;
- ◆ **Dénonciation de l'accord PEE** par l'entreprise.

L'unanimité des signataires devait être requise pour la révision, unanimité il y a eu ... mais contre l'accord de révision dont les contours venaient de nous être donnés : mise en œuvre d'un dispositif de droit commun c'est-à-dire adhésion, après procédure de consultation (appel d'offres), à un fonds interentreprises assurant un placement à dominante

sécuritaire basé sur des obligations ou du monétaire (intérêt maximum prévisionnel 3,5 %). Dans ce cadre, la RATP porterait le plafond de l'abondement à 600 € soit le double d'aujourd'hui.

Pour la CFE CGC RATP, il est, en effet, impensable que nous revenions sur un accord signé pour lui substituer un accord comportant des dispositions moins favorables pour les agents.

En effet, d'après nos calculs pour un retrait au terme des 5 ans de blocage, il apparaît qu'à moins de 900 € d'abondement pour 2660 € versés dans l'année avec un taux de rémunération annuel de 3,5 %, le rendement du PEE est inférieur à celui d'aujourd'hui.

Les représentants de la direction ont pris acte de cette décision unanime des syndicats et nous ont informés qu'il est très vraisemblable que la RATP s'engagera vers une dénonciation de l'accord à la rentrée de septembre et que les conséquences de cette dénonciation nous seront communiquées avec le calendrier de négociations d'un nouvel accord.

En effet, la dénonciation d'un accord collectif (une première à la RATP au niveau d'un accord d'entreprise) entraîne la négociation d'un accord de substitution dans un délai de 3 mois après dénonciation. L'accord dénoncé continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord ou à défaut, pendant 12 mois à l'issue du délai de préavis de 3 mois (soit 15 mois après dénonciation).

Dans le cas présent, les adhérents à Tick'Epargne pourront, pendant 15 mois après dénonciation de l'accord, continuer à effectuer des versements sur leur compte en bénéficiant du maintien du taux à 7 % pendant 5 ans.



### PLATE FORME DE L'ENCADREMENT

Les dysfonctionnements constatés dans la mise en œuvre des dispositions de la nouvelle plate forme de l'encadrement conduisent l'entreprise à réfléchir à la mise en place d'un système corrigeant le décalage d'échelon (responsable de ces dysfonctionnements).

Pour la CFE CGC RATP, c'est l'impéritie de la direction qui est encore en cause.

En effet, il est important de rappeler, que pour éviter une telle situation, notre organisation syndicale a proposé, lors des négociations, que l'ancienneté ne soit plus attribuée sous forme d'échelons mais représentée par un système de pourcentage.

Notre proposition était qu'un an d'ancienneté se traduise par une majoration de 1 % ; pour 20 ans la majoration est de 20 % voire 25 % pour 25 ans d'ancienneté.

Outre que cette proposition garantit un traitement identique à tous les agents, elle a le mérite :

- ♦ de pouvoir être appliquée à toutes les catégories de personnel des opérateurs aux cadres dirigeants ;
- ♦ d'être adaptable pour répondre, sans exclusive, à la mise en place des deux échelons supplémentaires octroyés dans le cadre de la réforme de notre régime spécial de retraites et dont la mise en place doit avoir lieu en 2012 et 2014.

Concernant les supports d'entretien, les partenaires sociaux ont été invités, lors d'une réunion de concertation le 7 juillet 2009, à donner leur avis sur les projets des nouveaux supports de l'EAP, de l'entretien de progrès et de celui relatif à l'étape managériale.

Pour la CFE CGC RATP, les documents proposés, après quelques rectifications de forme plus que de fond, correspondent aux dispositions de la nouvelle plate forme.

En revanche, la CFE CGC RATP ne peut admettre que pour des raisons liées à des difficultés de mise en œuvre, le livret individuel ait été abandonné. La Direction peut-elle de manière unilatérale décider selon les dispositions d'un accord, celles qui sont applicables de celles qui ne le sont pas ?

## ACTUALITES

### EC SUP

La nouvelle plateforme a-t-elle mis en extinction cette échelle créée pour récompenser les « excellents cadres anciens » ?

En effet, compte tenu que la grille cadre se termine désormais au coefficient 1024,2 alors que celle des EC SUP plafonne à 975, quel intérêt y a-t-il à être promu dans ce niveau ? C'est la question que nous avons posée à la délégation générale aux cadres supérieurs (DGCS).

La réponse n'a pas été longue à venir :

- ♦ pas de nomination à l'EC SUP en 2010 ;
- ♦ ouverture du coefficient 1005 en 2010 et 1025 en 2011 pour les agents nommés EC SUP les années précédentes.

La CFE CGC RATP regrette cette décision qui remet en cause la reconnaissance accordée par l'entreprise à certains cadres particulièrement méritants mais dont l'horizon de

carrière ne permettait pas leur passage dans la catégorie des cadres supérieurs.

La CFE CGC RATP a demandé que cette « mise en extinction » soit assortie :

- ♦ d'une augmentation du nombre annuel de nominations en cadres supérieurs ;
- ♦ de la possibilité pour les EC SUP nommés précédemment d'être nommés cadres supérieurs ;
- ♦ d'une intégration des effectifs EC SUP dans le calcul de l'enveloppe de points des cadres et non dans celle des cadres supérieurs et dirigeants ;
- ♦ d'une revalorisation du taux de la prime de responsabilité des cadres expérimentés.

En outre, la DGCS nous a informés que les nominations des cadres supérieurs interviendraient, à partir de 2010, au 1er janvier de l'année et non plus au 1er avril.



**La CFE CGC RATP  
vous souhaite de  
bonnes vacances d'été**

### DERNIERE MINUTE

**Pierre MONGIN** a été nommé au Conseil d'Administration de la RATP par décret en date du 8 juillet 2009. Il devrait être reconduit dans ses fonctions de PDG, lors de la séance extraordinaire du 23 juillet 2009 et confirmé par le Conseil des Ministres du 29 juillet.



print platinum  
C O N C E S S I O N

**OKI**  
PRINTING SOLUTIONS

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

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

Courriel : [contact@cfe-cgc-ratp.com](mailto:contact@cfe-cgc-ratp.com)  
Site : [wwce-cgc-ratp.com](http://wwce-cgc-ratp.com)