



Rétrospective 2013 Les engagements de la CFE-CGC

Sur le plan national

Dès janvier, la CFE-CGC signait l'ANI (Accord National Interprofessionnel), pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés.

Le 14 mai 2013, les députés ont adopté la loi transposant ledit accord sur la sécurisation de l'emploi.

Cette loi inscrit notamment l'obligation de créer une **base de données économiques et sociales unique** (investissements, fonds propres, endettement, éléments de rémunération des salariés et dirigeants) pour laquelle les instances représentatives du personnel seront consultées.

A la RATP

Les négociations durant l'année 2013 ont permis de conclure différents accords :

- Le **déblocage exceptionnel de l'intéressement** : notre organisation a signé un accord d'entreprise ouvrant la possibilité de débloquer, par anticipation, les sommes attribuées au titre de l'intéressement affectées au plan d'épargne salariale, comme le prévoyait la loi Hollande de juin 2013.
- L'**intéressement 2013-2015** : pour la 1^{ère} fois depuis la mise en place du dispositif, la CFE-CGC a signé cet accord ! La Direction a effectivement pris en compte notre demande d'améliorer les modalités de calcul par un traitement particulier du bonus versé par le STIF. Cette avancée peut représenter un supplément d'intéressement allant jusqu'à 0.2% de la masse salariale brute. De plus, notre organisation a obtenu la possibilité de réunir les partenaires sociaux dans le cas où ce « plafond » serait atteint.
- Le **Chèque Emploi Service Universel abondé (CESU)**, dispositif mis en place en 2008, et accessible à tout agent ayant un minimum de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise. Il contient cette année de nouvelles dispositions :
 - prise en compte de la situation des salariés « parents isolés », en situation de handicap ou parents d'enfants handicapés ;
 - possibilité de repositionnement dans les tranches d'abondement en cours d'année, suivant l'imposition.
- L'**Indemnité de Maintien du Pouvoir d'Achat**, dispositif comparatif de la rémunération individuelle sur 4 années glissantes. Il permettra à l'agent, dont la rémunération a évolué moins vite que l'inflation, de toucher une indemnité équivalente à la perte de son pouvoir d'achat.
- La **Politique de la RATP en faveur de l'habitat et des prêts** : le nouveau protocole, signé pour 5 ans, renforce les orientations des précédents, tant pour faciliter l'accès au logement locatif, que pour élargir et renforcer les aides destinées au financement de l'accession à la propriété et à l'amélioration du cadre de vie. Avec ce nouvel accord, les agents ont dorénavant la possibilité de bénéficier :
 - d'un prêt pour déménagement réservé aux actifs ou retraités pour leur résidence principale ;
 - d'un prêt sécurité 2 roues, pour l'achat de matériel pour les 2 roues motorisées ;
 - d'un prêt services de nuit réservé aux personnels en services nuit pour des travaux d'isolation phonique et/ou occultation de la lumière.L'entreprise s'est engagée à consacrer 4,5% de sa masse salariale au financement des différents prêts.

- L'accord relatif aux **compensations et dispositions liées au service de nuit** précise les conditions d'exercice d'un travail de nuit à la RATP, pour en limiter l'impact sur la santé des salariés.
- L'avenant au protocole **Observatoire des Conditions d'Exercice des Métiers (OCEM)** : comme prévu dans le protocole initial, les contraintes et les causes de pénibilité pour les différents métiers de l'entreprise ont été mesurées.
- Le **contrat de génération** prévoit de favoriser l'insertion durable des jeunes dans le milieu professionnel, ainsi que l'accompagnement des seniors et des agents dans leur parcours professionnel. En effet, l'entreprise a recruté 200 emplois d'avenir en 2013 et doit en embaucher 300 en 2014.

2014 ... et le dialogue social

Sur le plan national

La CFE-CGC a annoncé qu'elle ne signera pas le **pacte de responsabilité**, qui reposait sur un contrat de confiance entre le patronat et les syndicats de salariés. Le pacte reconnaissait pourtant la nécessité d'un effort partagé entre les entreprises et les salariés pour retrouver le chemin de la croissance.

Or, le patronat a brisé cette confiance en imposant ses vues dans l'accord sur le financement de l'assurance chômage, aux dépens des classes moyennes (techniciens, agents de maîtrise, cadres et ingénieurs). La CFE-CGC ne signera pas non plus cet accord. En revanche, elle participera aux négociations dans les branches pour l'application desdits accords, ainsi qu'aux négociations avec le gouvernement sur la fiscalité.

A la RATP

Comme chaque année, le Président Directeur Général a présenté aux organisations syndicales l'agenda social annuel, dans lequel sont inscrits les thèmes ouverts à négociation, information, concertation.

Pour 2014, notre organisation négociera notamment sur les sujets suivants :

- La création d'un **Comité d'Entreprise Européen** : après la mise en place d'un Comité d'entreprise Groupe France en 2012, des négociations sont en cours avec les partenaires sociaux français, italiens et anglais, pour la création d'un Comité Européen en 2015.
- Les **élections professionnelles**. L'année 2014 est une année riche en élections :
 - **mai** : tous les salariés sont invités à voter pour élire les représentants des salariés au Conseil d'administration de la RATP ;
 - **novembre/décembre** : le mandat des délégués du personnel (DP), des représentants aux Comités Départementaux Economiques et Professionnels (CDEP) et des élus au Comité d'entreprise (CRE) arrive à son terme. Les salariés sont donc appelés en fin d'année à élire leurs futurs représentants DP et CDEP.
- La **prévoyance collective d'entreprise** : notre organisation vient de signer un accord relatif aux garanties complémentaires incapacité, invalidité et décès, pour une mise en place au 01/01/2015. A compter de cette date, tous les salariés, statutaires et contractuels de la RATP, pourront bénéficier desdites garanties.
Les cotisations, pour une protection de base, seront intégralement prises en charge par la RATP. L'année 2014 sera consacrée à la procédure de consultation (dont la rédaction d'un cahier des charges) relative au choix du gestionnaire de ces nouvelles prestations de prévoyance.
- L'**égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes** : à l'occasion de la négociation d'un nouveau protocole, il s'agira pour la CFE CGC d'être, une fois encore, force de propositions innovantes pour garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et de veiller à faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
- Les **parcours professionnels et la mobilité** : la CFE CGC veillera à ce que la mobilité soit clairement définie et que les freins soient levés afin de faciliter la mobilité pour chacun.
- Les conditions de **vie au travail des seniors** en fin de carrière : il s'agit de mettre en œuvre des actions d'amélioration des conditions de vie des seniors, comme le télétravail ou le temps de travail partiel bonifié.

