

Édito

Un nouveau support pour votre information !

C'est avec plaisir que nous proposons **ENCADR'INFO**.

Ce media a pour objectif de partager avec vous l'actualité syndicale de façon régulière.

Vous y trouverez aussi bien l'analyse de thèmes transversaux que des brèves sur les secteurs de l'entreprise, ainsi que des éléments sur notre activité.

ENCADR'INFO vient compléter et enrichir la communication de la CFE-CGC Groupe RATP auprès des encadrants.

Nous espérons que cette nouvelle publication répondra à vos attentes et nous restons à votre écoute pour la faire évoluer.

Bonne lecture,

Frédéric RUIZ
Président de la CFE-CGC Groupe RATP

Actualités syndicales

Depuis le début de l'année



■ **Négociation salariale 2016** : il n'y aura pas d'augmentation de la valeur du point en 2016 mais la CFE-CGC Groupe RATP a obtenu diverses mesures d'ordre social dont un supplément individuel d'intéressement 2015 de 205,85 € bruts pour une présence complète (cf. **ENCADR'ACTU** n° 52 de mars 2016).

■ **La RATP est-elle bien autonome ?** On peut se poser la question quand le STIF, avec l'aval du Premier ministre, impose à la RATP le reversement de 40M€ au titre de ses résultats exceptionnels sur l'exercice 2015 (cf. **ENCADR'ACTU** n° 53 de mars 2016).

■ Devant les protestations de toutes les organisations syndicales représentatives, la Présidente directrice générale s'est engagée à ce qu'une **mesure salariale significative** soit prise début 2017.

■ **Trois expérimentations** vont contribuer à la **qualité de vie au travail** à travers le télétravail, le temps partiel bonifié de fin de carrière et la possibilité d'embauche à temps partiel (cf. **ENCADR'ACTU** n° 54 d'avril 2016).

En cours

■ **Mutuelle** : la CFE-CGC Groupe RATP négocie une meilleure prise en charge des remboursements dès le contrat de base (dépassement d'honoraires, dentaire, optique, etc.).

■ **Intéressement** : compte tenu du nouveau contrat STIF qui prévoit un résultat moindre dans les comptes de l'entreprise, la CFE-CGC Groupe RATP souhaite revoir les règles de calcul afin d'améliorer l'intéressement versé aux salariés à partir de 2017.

■ La **commission du statut du personnel de la RATP** s'installe en mai 2016 en commençant par des modifications de forme d'ici la fin de l'année (toiletage et mise à jour de termes obsolètes) puis en poursuivant par des évolutions réglementaires. La CFE-CGC Groupe RATP mettra toute son énergie à préserver les fondamentaux du statut.

Au sommaire

Édito

Un nouveau support pour votre information ! P.1

Actualités syndicales

■ Depuis le début de l'année
■ En cours P.1

Zoom sur ...

Un bilan des dernières commissions de classement P.2

Des nouvelles de ...

BUS - MTS - SEM - RER - M2E P.3

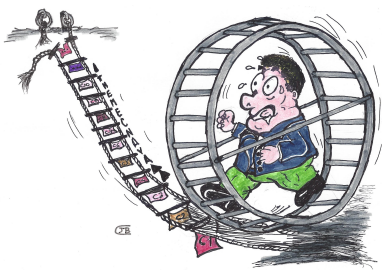
3 questions à ...

Claire Jeunet-Mancy P.4

Un bilan positif des dernières commissions de classement mais quelques leçons à tirer pour les années à venir

NOS CONSTATS :

La CFE-CGC Groupe RATP note que l'accord relatif à la Rémunération et au Déroulement de Carrière de l'Encadrement (RDCE) a été **globalement respecté** en 2016 avec un taux moyen d'avancement satisfaisant et une très grande majorité d'encadrants proposés 2 ans après leur dernier avancement.



Toutefois, concernant **l'enveloppe et le mode de distribution**, les commissaires de la CFE-CGC Groupe RATP ont fait les constats suivants :

- des **erreurs de calcul** ont été signalées par les commissaires à la direction et ont été corrigées à une exception près. Ces erreurs portaient principalement sur la non prise en compte des échelons obtenus jusqu'au 01/10/N-1 inclus ;
- la **distribution** de l'enveloppe 2016 **présente** souvent des **disparités importantes** par rapport à 2015. En effet, la première année d'application de la RDCE tous les encadrants étaient proposables. Les départements ont ainsi promu plus de la moitié d'entre eux. En 2016, l'enveloppe était stable alors que le nombre de proposables avait fortement diminué (avancement sur deux ans au minimum). Les départements n'ont pas anticipé ce phénomène et de fortes différences de traitement des proposés sont apparues pour un même niveau de responsabilité, d'atteinte des objectifs et d'investissement personnel entre 2015 et 2016 ;
- les **avancements exceptionnels perturbent** également **l'équilibre** lorsqu'ils ne sont pas répartis équitablement sur plusieurs années, notamment pour les responsables d'entité qui ont des % d'avancement importants ;
- la **tendance** de la direction des départements **est de privilégier la répartition de l'enveloppe en euros** plutôt qu'en pourcentage ;
- en général, comme en 2015, les départements ont conservé un **crédit d'enveloppe** proche du maximum autorisé à reporter sur l'année suivante.



L'analyse détaillée des dossiers a permis de mettre en évidence les éléments suivants :

- **équilibre femmes/hommes** : il a été globalement respecté mais pas forcément dans les **avancements exceptionnels** ;
- **tranches d'âge** : les seniors sont trop souvent moins bien lotis en

taux d'avancement que les juniors, la direction estimant ainsi que les seniors sont déjà très bien payés ;

- **répartition par unité ou métier** : certains départements présentent de nettes disparités selon les unités ou les métiers ;
- **avancements exceptionnels** : la plupart ont été justifiés mais la limite de 10% du taux de proposés a été nettement dépassée dans un département ;
- **mobilité et congé maternité/adoption** : n'ayant pas les informations dans les dossiers, les commissaires n'ont pas pu vérifier si ces situations ont pénalisé l'avancement des personnes concernées ; par ailleurs, il serait souhaitable d'analyser en parallèle la consommation de l'enveloppe prévue pour les parcours éligibles dans le cadre de « l'accord sur l'accompagnement des parcours professionnels et de la mobilité » ;
- **temps partiel** : aucune discrimination n'a été constatée ;
- **Postes à Forte Responsabilité (PFR)** : ces encadrants ne bénéficient pas en général de taux d'avancement élevé (il dépasse rarement 5%) en opposition à ceux qui bénéficient d'avancement exceptionnel sans pour autant avoir le même niveau de responsabilité ;
- **détachés dans les filiales** : ils présentent généralement un taux d'avancement inférieur à la moyenne, ce qui est souvent justifié par la direction par l'attribution de primes plus élevées qu'à l'EPIC ;
- **plans de progrès** : les commissaires ont demandé d'en mettre en place sans attendre les 5 années prévues à l'accord RDCE pour que les personnes en difficulté dans l'exercice de leur métier puissent progresser rapidement ;
- **attributions anormales d'avancement** : une personne a été proposée sur deux commissions de classement et certains encadrants partant en retraite avant le 01/07/N ont été promus, sans effet possible sur leur pension, alors que les montants correspondants auraient pu bénéficier à d'autres personnes.

NOTRE POSITION :

La CFE-CGC Groupe RATP est très attachée à l'équité de traitement des encadrants.

Leur déroulement de carrière ne doit pas être lié à des opportunités ponctuelles mais à la reconnaissance d'acquisition des compétences et/ou des responsabilités acquises sur la durée. L'avancement doit donc être cohérent avec la progression du salarié, dans les mêmes proportions et dans la même temporalité.

La CFE-CGC Groupe RATP fera un point global avec GIS sur le retour d'expérience des deux premières années de mise en œuvre de l'accord afin de corriger les dysfonctionnements rencontrés dès les prochaines commissions de classement. Elle demandera un bilan de suivi annuel pour toute l'entreprise et par département. ■

BUS

Dans le cadre des regroupements de centres bus, une forte productivité a impacté l'encadrement. C'est pourquoi, nous avons jugé nécessaire de revendiquer une reconnaissance du travail accompli par les encadrants dans ce contexte.

Ainsi, nous avons obtenu différentes primes, notamment pour les managers et la fonction cadre en unité opérationnelle.

Les fonctions supports subissant également une augmentation conséquente de leur activité, nous avons décidé d'engager des négociations avec la direction du département **BUS** afin de valoriser davantage leur implication.

Coordinateur de secteur : Fabrice Cognard, tél : 06 68 82 08 06

MTS

Nous soutenons les actions d'optimisation d'utilisation des conducteurs en cours à **MTS** :

- la ligne 5 va devenir la référence en matière de monitorat du système de signalisation embarquée Octys VB2, pour l'ensemble du réseau métro ;
- la refonte des groupements d'attachements des conducteurs est nécessaire pour s'adapter à l'automatisation des lignes et la mise en place d'Octys VB2.

Coordinateur de secteur : Anatole Gomez, tél : 06 82 90 42 77

SEM

Dans le cadre de la modernisation de la ligne 4, nous avons signé un protocole en avril 2016 au département **SEM** pour la création d'un poste de commande « stations » unique au sein du futur PCC décentralisé de Belliard, premier acte de mise en place du système d'aide à l'exploitation Symphonie sur la ligne.

Par ailleurs, des négociations sont en cours afin de réorganiser les actions de la Maîtrise Du Territoire (MDT) en nuit au niveau du réseau métro. Il s'agit de remplacer les équipes de Contrôle, Sécurisation et Assistance (CSA) par des Equipes Dédiées (ED) afin de permettre une meilleure polyvalence du personnel dans les différents domaines métiers. Nous restons attachés au pilotage de ces équipes par un encadrement spécifique. Il est entendu que cette réorganisation ne doit pas remettre en cause les effectifs actuels.

Coordinateur de secteur : Anatole Gomez, tél : 06 82 90 42 77

RER

Au niveau du **réseau RER**, 3 sujets concernent à la fois le transport et les gares :

- pendant l'été 2016, le RVB ligne A va entamer sa 2^{ème} année avec une interruption de trafic d'un mois entre La Défense et Nation. Comme la 1^{ère} année, les encadrants seront fortement sollicités. Nous veillerons à ce que tous les moyens soient mis en œuvre pour les accompagner dans leurs tâches ;
- un protocole en cours de négociation devrait favoriser la montée en compétences des aiguilleurs, voire un changement de catégorie. Nous sommes attentifs à ce qu'un vrai parcours professionnel soit proposé aux aiguilleurs.

Coordinateur de secteur : Daniel Guyard, tél : 06 65 27 97 47

M2E

Depuis 2015, une recherche de productivité est devenue systématique au niveau de l'encadrement dans tout le département **M2E**.

Bien que les réorganisations successives s'effectuent sans difficultés notoires, nous avons constaté un mal-être grandissant chez les encadrants, qui n'osent pas toujours le faire savoir à leur hiérarchie.

Nous en avons informé la direction du département qui nous a entendus. En effet, cette dernière s'est engagée à réaliser une étude en 2016 sur les conditions de travail des encadrants, notamment sur la charge de travail, la lourdeur des procédures et l'ergonomie du poste de travail.

Coordinateur de secteur : Gilles Canteloup, tél : 06 68 39 80 00



Claire Jeunet-Mancy,
administratrice salariée
de la RATP, élue sur la
liste soutenue par la
CFE-CGC Groupe RATP

1 En quoi consiste le rôle d'administrateur salarié ?

L'administrateur salarié est élu pour une durée de 5 ans afin de représenter les salariés au Conseil d'Administration de la RATP (CA). Ce mandat est incompatible avec toute autre fonction de représentation des intérêts du personnel au sein de l'EPIC RATP et de ses filiales, et avec l'exercice des fonctions de permanent syndical.

Pour rappel, le CA se réunit 6 à 8 fois par an pour délibérer sur les grandes orientations stratégiques, économiques, financières ou technologiques de l'entreprise. Il est présidé par la Présidente directrice générale et est composé de 27 membres : un tiers de représentants de l'État, un tiers de « personnalités qualifiées » choisies par l'État et un tiers d'administrateurs salariés, ces derniers ayant les mêmes droits et obligations que les autres membres du CA.

Afin de préparer les délibérations du CA, chaque administrateur salarié participe à 3 commissions permanentes : la Commission Économique et Stratégique (CES), la Commission de l'Innovation et du Service aux Clients (CISC) et la Commission de la Modernisation Technique et Technologique et du Transport (CM3T).

2 Quelles sont vos activités au quotidien ?

J'assure ma fonction d'administratrice salariée au CA de la RATP et aux CA de deux filiales de la RATP, TELCITE et NEXOS, en étudiant les différents dossiers en amont et en émettant des avis et déclarations motivés lors des séances du CA en cohérence avec les valeurs de la CFE-CGC Groupe RATP. Pour ce faire, je me documente, fais des analyses comparatives sur les sujets abordés et ai des échanges réguliers avec mon organisation syndicale, les 8 autres administrateurs salariés et les salariés du Groupe RATP, tout en veillant à respecter l'obligation de confidentialité qui incombe à chaque administrateur.

De plus, je participe au comité d'audit de la RATP, composé de 6 administrateurs dont 2 représentants des salariés, qui donne un avis au CA notamment sur les comptes sous l'aspect fiabilité des systèmes d'information, gestion financière, principes de gestion et présentation comptable, politique de maîtrise des risques et communication financière.

Ainsi, je consacre la moitié de mon temps à mon rôle d'administratrice salariée.

Afin de parfaire ma connaissance du monde des transports publics, je participe à des congrès ou des conventions nationaux ou internationaux sur les thèmes qui peuvent le concerner (congrès UITP, UTP, conférences sur le transport public, etc.).

Au sein de la CFE-CGC Groupe RATP, je prends part aux décisions en tant que membre du comité directeur.

Enfin, de par mon parcours professionnel, j'exerce la fonction d'expert juridique auprès de mon organisation syndicale en réalisant des prestations de conseil ou d'assistance et une veille en droit social et syndical.

3 Quelles qualités doit avoir un administrateur salarié ?

Il apporte au CA sa connaissance intime de l'entreprise, de son activité et de son savoir-faire, sa compréhension des métiers ainsi que sa perception des attentes des salariés et anticipe les risques sociaux. A cet égard, il constitue un véritable relais d'information et de communication entre les dirigeants et les salariés.

Son point de vue original accroît notablement la diversité des profils du CA. Sa présence accentue le niveau d'exigence en incitant l'ensemble des administrateurs à élargir leur sujet de préoccupation principal, c'est-à-dire l'aspect financier, à la dimension du capital humain dans les grandes orientations stratégiques. Il contribue ainsi au renforcement de la performance globale de l'entreprise et incite le CA à privilégier une vision du développement à long terme du Groupe RATP.

Tout en faisant preuve d'indépendance d'esprit, il se comporte comme un vrai professionnel et un partenaire à part entière du dialogue économique et social dans le cadre d'une gouvernance d'entreprise responsable. En suscitant un dialogue constructif, il gagne en légitimité vis-à-vis des autres membres du CA qui entendent d'autant mieux ses positions. Pour ce faire, il doit avoir le courage de s'exprimer, de poser des questions, de soutenir parfois une position différente de celle de la direction, d'assumer également sa différence vis-à-vis des autres administrateurs salariés élus sur d'autres listes syndicales. ■

Une question ?
Un sujet vous intéresse ?
... Contactez-nous

CFE-CGC Groupe RATP

21, square Saint Charles 75012 PARIS

Courrier intérieur : LAC STHL

Tél : 01 58 76 80 00 Fax : 01 58 76 80 87

E-mail : contact@cfe-cgc-ratp.com

Internet : <http://www.cfe-cgc-ratp.com>

Intranet : [Urbanweb/menu général/Entreprise/organisations syndicales/CFE-CGC](#)

