

Groupe RATP

Édito



L'ouverture à la concurrence

L'ouverture à la concurrence nous est présentée depuis une vingtaine d'années comme une décision européenne inéluctable. En fait, il s'agit d'un « choix dogmatique » qui vise à instaurer un marché unique européen, dans tous les secteurs économiques, y compris les services publics.

La France, en bonne élève de la « pensée unique », a ainsi transformé ses entreprises publiques en groupes qui se privatisent, la RATP étant l'une des dernières à subir ce sort.

Pourtant, les diverses crises qui se succèdent montrent que cette évolution n'est plus pertinente, tant sur le plan social qu'environnemental.

Car les choses sont désormais claires, pour l'autorité organisatrice IDFM la concurrence dans les transports publics urbains vise prioritairement à réduire les coûts, c'est-à-dire la masse salariale, et à diminuer l'influence de la RATP, trop encombrante à ses yeux.

Le gouvernement poursuit donc son travail législatif et réglementaire mettant en place des « usines à gaz » dont il ne mesure pas lui-même les implications.

Le Covid-19 a pourtant démontré que l'EPIC RATP, avec sa multi-modalité et ce qui lui reste d'intégration, était un modèle d'organisation particulièrement efficace, réactif et humain.

Dans ce contexte où les plans sociaux se multiplient, la CFE-CGC Groupe RATP estime que la concurrence dans les services publics devrait être re-questionnée en urgence. Dans tous les cas, les salariés en général et les encadrants de la RATP en particulier ne sauraient être la variable d'ajustement des évolutions d'organisation.

Bonne lecture,

Frédéric RUIZ

Président de la CFE-CGC Groupe RATP

Actualités syndicales

Depuis le dernier ENCADR'INFO

■ **Flex office** : Seul impact notable de la crise sanitaire sur le réaménagement des espaces tertiaires : l'allongement des délais des travaux ! La direction a ré-affirmé l'opportunité du projet Lyby+ (à l'instar des immeubles Val Bienvenue et Shamrock), arguant que la crise et les effets induits en renforçaient l'intérêt. En substance le projet continue, moyennant quelques modifications liées au Covid-19, toutes avalisées par la médecine du travail selon la direction. Plusieurs expertises ont pourtant été menées par les CSSCT, dans les départements et en central. Elles ont toutes livré des rapports alarmants sur les conditions de travail et leurs conséquences nocives pour les salariés dans un environnement flex office. D'autant que le nombre de postes de travail (formels et informels) attribués aux salariés dans les futurs espaces ne correspond pas à l'effectif réel : quelle est donc la méthode de calcul utilisée, laquelle serait fort utile pour comprendre cet écart ? La direction de ce projet multi-dimensions, au premier rang desquelles les ressources humaines, relève du département VAL, focalisant sur la gestion d'espaces. Valorisation des mètres carrés vs qualité de vie au travail ? Un baromètre RPS, construit par la RATP à partir d'enquêtes auprès des personnels, devrait le dire prochainement.

■ Accords : La CFE-CGC Groupe RATP a signé récemment :

- l'accord relatif aux modalités d'organisation du dialogue social pendant la période de crise sanitaire liée au Covid-19 le 09 juillet 2020, et son avenant n°1 le 1^{er} octobre dernier ;

- l'avenant au protocole d'accord relatif au dispositif chèque emploi service universel (CESU) le 11 septembre 2020 ;

- l'accord sur l'accompagnement des salariés dans le cadre de la transformation des fonctions support du programme Diapason le 19 novembre 2020 (Cf. ENCADR'ACTU n°87 Mesures d'accompagnement au programme Diapason).

Nous vous invitons à vous rapprocher de vos représentants CFE-CGC locaux ou à consulter les accords en ligne sur la base Guepard <https://guepard.ratp.net/> / référentiel documentaire réglementation des ressources humaines / choisir l'item accords dans le champ type de l'index de recherche dans la réglementation RH.

■ **Assemblée générale 2020 CFE-CGC Groupe RATP** : Le 12 octobre dernier, les adhérents CFE-CGC Groupe RATP ont eu l'honneur et le plaisir d'accueillir François Hommeril, président confédéral. Ouvrant son intervention sur le déficit de confiance dans la société, il a livré sa vision de ce qui caractérise la CFE-CGC, « une organisation totalement libre et indépendante » : « il n'y a de progrès constant, solide dans la société que s'il est porté par des individus qui veulent pour eux-mêmes avancer mais à ce titre faire avancer l'ensemble du groupe ».

Au sommaire

Édito

L'ouverture à la concurrence

P.1

Actualités syndicales

■ Depuis le dernier ENCADR'INFO

P.1

Zoom sur ...

La LOM

P.2

Des nouvelles de ...

Télétravail - Régulation - SUR

P.3

3 questions à ...

Delphine Laruelle et
Christophe Legendre

P.4

Evoquant le projet de réforme des retraites, que la CFE-CGC a démontré comme étant injuste, illisible, inutile et dangereux, il a pointé l'entreprise de mensonge du gouvernement, élément le plus insupportable à ses yeux.

A propos du plan de relance, il a fait part de ses doutes sur son efficacité, témoignant que « à chaque fois qu'on me présente un projet et qu'on me dit que cela boucle à 100, je me méfie toujours. » : en effet, où est la vision politique, où sont les ambitions ?

Il a clos son propos sur l'impasse de la gestion par les coûts, fustigeant la vision comptable des activités (ou « comment le logiciel excel a détruit la société »), au service d'« une logique de maximisation de certains intérêts dans l'entreprise ».

Entre fatalisme (on ne peut rien faire) et orgueil (on peut tout faire), la CFE-CGC, elle, trace le chemin.

■ **Application CFE-CGC Groupe RATP** : Gardez toujours votre syndicat préféré dans la poche !

A la RATP, la crise sanitaire a quelque peu éloigné les organisations syndicales des salariés, en réduisant voire en coupant toute possibilité d'échange. En effet aucun dispositif digital efficace n'assure le lien. En attendant une solution d'entreprise moderne, la CFE-CGC a une fois de plus innové en lançant le 18 juin dernier une application mobile syndicale, une première dans le paysage RATP. Elle permet de suivre l'information sociale et économique de l'entreprise et de chaque département : actualités quotidiennes, agenda du dialogue social, *comptes-rendus et déclarations issus des instances et audiences avec la direction. L'envoi de notifications ciblées aux utilisateurs (incluant message, choix des destinataires, ouverture de page) aide efficacement à la lecture des contenus. L'application facilite aussi le contact avec les représentants CFE-CGC locaux, en complément naturel au travail de terrain, rendu problématique ces derniers mois. *accès réservé aux adhérents.

Téléchargement Google Play

Téléchargement App Store



La LOM

Les concertations se poursuivent entre parties prenantes (ministère, opérateurs de transport, organisations syndicales et professionnelles, IdFM). Une première rédaction du décret explicitant les conditions de transfert des salariés devrait voir le jour de façon imminente.

Le 01/01/2025 marquera l'ouverture à la concurrence du réseau francilien de surface et la fin du monopole historique de la RATP, avec les conséquences avérées suivantes :

- Exploitation du réseau bus obligatoirement par l'intermédiaire de filiales, Groupe RATP ou autre opérateur ;
- Rattachement à la CCNTU (convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs) de tous les salariés de la RATP transférés dans les nouvelles filiales, Groupe RATP ou autre opérateur ;
- **Transfert automatique des contrats de travail** en cours au nouvel employeur, Groupe RATP ou autre opérateur ;
- **Licenciement en cas de refus du transfert.**

Le transfert des contrats de travail revêt un caractère particulièrement anxiogène pour les salariés de la RATP, alors que de nombreux points restent à éclaircir concernant le fameux « sac à dos social ». La CFE-CGC demande que le gouvernement précise ce qu'il entend par « garanties sociales de haut niveau ».



Quels emplois sont concernés par le transfert ?

En l'état le ministère identifie 3 catégories d'emploi : les activités opérationnelles nécessaires au service ; les spécialités techniques concourant indirectement à la production du service ; les fonctions support.

La CFE-CGC demande précisément le détail des emplois figurant dans chacune des catégories. Attention, tous les départements de la RATP sont potentiellement concernés par le transfert de personnel.

Le statut RATP et la CCNTU classent-ils les emplois de la même façon ?

Non, pas nécessairement. Pour la CFE-CGC, des garanties doivent être apportées pour éviter tout risque de déclassement des salariés concernés.

Comment est calculé le nombre de salariés transférés ?

Les salariés affectés dans les centres bus sont a priori tous transférés ; concernant les salariés affectés dans des entités dites mutualisées, des discussions sont en cours entre le ministère, IdFM et la RATP. En l'état, cela reste confus, mais la CFE-CGC a clairement exprimé son opposition à l'extension du périmètre du transfert de personnel aux salariés qui concourent indirectement aux activités du service transféré.

Comment sont désignés les salariés transférés ?

La RATP désigne les salariés dont le contrat de travail est transféré, selon les 2 critères légaux suivants : taux d'affectation du salarié au service concerné et ancienneté dans le poste. D'autres éléments pourraient s'y ajouter : temps de trajet domicile du salarié-lieu d'affectation, charges de famille, ancienneté à la RATP, handicap, volontariat. L'ensemble serait pondéré par un barème, largement dominé par le taux d'affectation. La CFE-CGC regrette qu'une véritable procédure de volontariat n'ait pas été mise en place, pour des raisons irrecevables (délais trop courts et base légale ne le permettant pas), et demande de relever fortement le volontariat dans la pondération.

Un transfert automatique en filiale est-il envisageable avant 2025 ?

Non, le basculement en filiale s'effectuera à compter du 01/01/2025, échelonné en fonction des appels d'offres. Il sera obligatoirement assorti d'un transfert de contrat de travail, et non d'un détachement type article 33.

Quelles informations à fournir au salarié concerné par un transfert ?

En l'état, au plus tard 4 mois avant le changement d'opérateur, il reçoit les éléments utiles à sa décision d'accepter ou de refuser les modifications apportées à son contrat de travail : date du changement d'exploitant, critères ayant présidé à sa désignation, implantation géographique de son emploi, conditions du transfert du contrat, entretien individuel, conséquences et droits liés à un refus. Il dispose ensuite d'un délai de 2 mois pour le cas échéant refuser le transfert.

Quelle est la démarche globale d'information et d'accompagnement des salariés RATP ?

La RATP puis le nouvel exploitant informent les salariés concourant à l'exploitation et à la gestion du service transféré, ainsi que leurs représentants : - lors du lancement de la procédure de mise en concurrence (périmètre, calendrier, emplois transférés, modalités de désignation des salariés transférés avec droits et garanties liés) ; - après l'attribution du contrat (identité de l'opérateur, poursuite des contrats de travail et maintien des garanties attachées, critères de détermination des salariés désignés, implantations géographiques prévues, liste des salariés désignés, présentation du contrat de service public, modalités d'accueil et d'accompagnement, fiches de poste, tenue de réunions).

Y-a-t'il un traitement spécifique pour les salariés handicapés ou déclarés inaptes ?

Non, ils sont soumis à la même procédure que les autres salariés.

Que se passe-t-il en cas de refus de transfert par le salarié ?

Il y a rupture du contrat de travail : il s'agit d'un licenciement pour motif personnel, avec entretien préalable et notification. Pour la CFE-CGC, la règle de calcul de l'indemnité versée doit être a minima équivalente à celle de l'indemnité légale de licenciement* et versée dans son intégralité. Seul son versement doit pouvoir être modulé selon des règles à préciser.

* Calculée selon : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années, et 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11^{ème}

Quid de la rémunération du salarié dont le contrat de travail est transféré ?

Elle est maintenue, et calculée sur la base des 12 derniers mois travaillés au moment du changement d'exploitant. Le cas échéant une indemnité différentielle est calculée. Ses modalités de versement et d'extinction restent à déterminer. Par ailleurs, le salarié bénéficie de l'accès aux centres de santé, et du maintien des activités sociales et culturelles de la RATP pendant 12 mois. Pour la CFE-CGC, la part mensualisée de l'indemnité différentielle doit être versée mensuellement et revalorisée selon le taux d'inflation.

Des ruptures conventionnelles sont-elles prévues pour les salariés ? Rien n'est prévu en l'état.

Un salarié sous statut RATP, transféré en filiale, est ensuite licencié par son nouvel employeur. Auprès de quelle caisse de retraite va-t-il cotiser ? S'il passe au régime général, qu'en sera-t-il de sa décote ?

Il cotisera soit auprès de la Caisse RATP soit auprès de celle du privé, le ministère n'a pas encore tranché.

Le montant de la pension sera calculé avec la durée d'assurance tous régimes confondus (annuités RATP + bonifications + trimestres du régime général). La décote sera calculée en fonction des règles applicables au moment de la liquidation de la retraite.

La CFE-CGC Groupe RATP maintient son opposition à l'ouverture à la concurrence telle qu'elle se profile. L'humain ne saurait être considéré comme une marchandise que l'on promène d'entreprise en entreprise sans son consentement.

La CFE-CGC Groupe RATP reste mobilisée pour défendre l'intérêt spécifique des encadrants. Vos élus et délégués se tiennent à votre disposition pour recueillir vos avis et répondre à vos questions. ■

Télétravail

La crise sanitaire, notamment pendant les périodes de confinement, a imposé aux salariés la continuité d'activité à domicile, entraînant une hausse remarquable du travail à distance. Subie aujourd'hui, cette pratique doit évoluer demain vers du télétravail accepté, raisonnable et encadré.

Ainsi l'accord transversal 2018 relatif au télétravail à la RATP, transposé frileusement par des notes de départements restrictives, est en cours de renégociation.

Le projet de nouvel accord contient **plusieurs avancées portées par la CFE-CGC Groupe RATP** :

- la réaffirmation d'un dispositif fondé sur le volontariat du salarié ;
- le principe de non-discrimination pour le salarié n'adhérant pas au télétravail ;
- l'équité de traitement via la suppression des possibilités de restrictions locales ;
- la clarification de la plage de joignabilité ;
- la faculté de recours à l'initiative du salarié en cas de refus de sa demande (point en attente de précision) ;
- la possibilité de télétravail pour les salariés aux HV, sous réserve d'une impossibilité de retour aux HV pour les personnes au forfait ayant adhéré ou souhaitant adhérer au télétravail.

2 points alimentent les discussions :

- 1/ Nombre de jours pour la formule annuelle : la CFE-CGC demande que le plafond (actuellement à 70 jours) soit porté à 100 jours, assurant la possibilité de 2 jours de télétravail par semaine à l'année, et la possibilité d'aller jusqu'à 3 une fois par mois ;
- 2/ Indemnisation forfaitaire : l'indemnisation prévue par l'entreprise n'a pas évolué depuis l'accord de 2018 et reste inférieure aux préconisations de l'URSSAF. La délégation CFE-CGC demande qu'il soit communiqué les méthodes d'évaluation de cette indemnisation pour en comprendre les raisons.

Les salariés de l'encadrement RATP semblent plébisciter cette nouvelle organisation de travail, pour ce qu'elle offre de bénéfices comme la responsabilité, l'autonomie, la liberté. Toutefois, le télétravail peut aussi provoquer isolement, perte du lien social, stress. Les managers, à former sur ce sujet tellement structurant, se mobilisent pour maintenir la cohésion et l'engagement des salariés, tout en veillant à prévenir les risques psychosociaux. C'est pourquoi la CFE-CGC demeure vigilante et exigeante pour l'amélioration du protocole.

Contact : CFE-CGC Groupe RATP, tél : 01 58 76 80 00

Entrée en régulation progressive de la RATP

La loi n°2019-1428 d'orientation des mobilités dite « LOM » prévoit l'obligation pour la RATP d'établir des comptes séparés entre :

- son activité d'opérateur de transport ;
- l'activité de gestion de l'infrastructure du réseau historique métro et RER ;
- l'activité de gestion technique du réseau de transport public du Grand Paris ;
- et l'activité exercée par son service interne de sécurité.

La loi « LOM » a confié à l'Autorité de régulation des transports (« ART ») un nouvel ensemble de missions en matière de régulation des activités exercées par la RATP en Ile-de-France.

L'ART a désormais la responsabilité d'approuver les règles permettant d'établir ces comptes séparés. L'ART assurera progressivement la régulation des activités exercées par la RATP en donnant un avis conforme sur :

- la rémunération versée par Ile-de-France Mobilités à la RATP au titre de son activité de gestionnaire d'infrastructures sur son réseau historique et de son activité de gestionnaire technique du réseau de transport du Grand Paris ;
- la tarification des prestations de sûreté de la RATP réalisées par son service interne (GPSR).

L'ART rendra également un avis motivé sur le document de référence produit par la RATP en tant que gestionnaire d'infrastructures du Grand Paris. Elle se voit également confier de nouvelles missions de règlement des différends concernant le Grand Paris.

Les départements CGF, GDI et la Direction de l'entreprise sont mobilisés depuis plusieurs mois afin de mettre en place les outils, règles, principes et référentiels nécessaires pour répondre à ces nouvelles exigences relatives à la séparation comptable telle que définie en 2019 et à l'entrée en régulation de la RATP.

Contact : CFE-CGC Groupe RATP, tél : 01 58 76 80 00

SUR

C'est dans un contexte d'ouverture à la concurrence faisant suite à la LOM (Loi d'orientation des mobilités) notamment l'article 120, que le département **SUR** va évoluer, à partir du 1^{er} janvier 2021, en unité d'affaires (Business Unit). Cela va se traduire par 4 évolutions majeures :

- 1/ une coexistence entre activités de monopole (sur le réseau ferré historique et du Grand Paris) et une activité de concurrence (sur le réseau de surface) ;
- 2/ les activités qui seront régulées par l'Autorité de régulation des transports (ART) ;
- 3/ un environnement concurrentiel avec une séparation comptable et une pression économique nouvelle ;
- 4/ une évolution du territoire et du métier avec de nouvelles formes d'infractions.

C'est un triple enjeu pour le département : être reconnu comme l'opérateur historique en terme de sûreté, être la référence en zone urbaine dense au service des clients mais également être précurseur pour conquérir de nouveaux marchés en offrant des services innovants.

La CFE-CGC Groupe RATP restera vigilante pour que la recherche de performance à SUR, coordonnée par un chief transformation officer (CTO), ne soit pas une course à la productivité ou à l'externalisation de certaines fonctions support du département, et ce au détriment des salariés. Elle s'impliquera dans l'ensemble des instances représentatives du personnel pour faire valoir les intérêts des encadrants.

Contact : Sébastien HUBERT, tél : 06 27 03 43 06 – Sylvain JUNIQUE, tél : 06 73 23 76 84



Interview de Delphine LARUELLE et Christophe LEGENDRE, délégués RDS

1 Delphine, Christophe, quid de vos parcours professionnel et syndical à la RATP ?

Delphine : Après un cursus universitaire en droit et gestion, je fais mes premiers pas en 1992 à la RATP en tant qu'agent de maîtrise polyvalent au département MTS. En 1998 j'intègre le département SEC comme agent de maîtrise opérationnel au Khéops Paris. Suite à la réussite du concours cadre, je rejoins le département BUS, au sein duquel je passe 4,5 ans au NEF comme responsable des formations à l'encadrement. Puis en 2004, j'intègre l'ADO (agence du développement opérationnel), où je travaille pour les filiales SYSTRA et RATP Dev sur des projets d'ingénierie ferroviaire et de réponses à appels d'offres. Trois ans plus tard, je deviens responsable communication de département et responsable de l'entité formation du département CGF. Sensibilisée à la culture économique, j'intègre en 2010 le centre bus/tram de Point du Jour en tant que contrôleur de gestion. Enfin, je deviens en 2013 responsable des effectifs, de la mobilité et du recrutement de l'encadrement du département BUS.

A l'aube de changements majeurs pour les collaborateurs du Groupe RATP et parce que je suis adhérente depuis 7 ans à la CFE-CGC, je rejoins la structure syndicale le 1^{er} octobre dernier.

Christophe : J'intègre la RATP en 1994 en tant qu'agent de maîtrise à BUS, d'abord régulateur puis adjoint responsable équipe de ligne. En 1996 je rejoins CGF pendant 4 ans, en tant que comptable puis gestionnaire du budget d'investissements RATP. Je passe ensuite à GIS, à la formation de l'encadrement. En parallèle de mon activité professionnelle, je reprends mes études sur un master en sciences de l'éducation. Reconnu par l'entreprise ce diplôme me permet d'être validé cadre en 2001. Après 8 ans à GIS, je souhaite alors repartir à l'exploitation. En 2009, je rebascule à BUS en tant que CGU durant 4 ans, avant de m'orienter vers la fonction de responsable transport pendant 3 ans. En 2016, je reviens à la formation, comme responsable des formations de l'encadrement et de l'ingénierie pédagogique au NEF.

Je suis militant à la CFE-CGC depuis 10 ans avec divers mandats ou fonctions : DP suppléant à BUS, élu suppléant au CDEP BUS, commissaire classier. Je rejoins l'équipe RDS du syndicat le 1^{er} octobre dernier.

2 Pourquoi une mobilité au syndicat ?

Christophe : Depuis plusieurs années je ne reconnais plus les valeurs de l'entreprise que j'ai intégrée il y a 26 ans. Il y a 26 ans, il n'était pas utile d'afficher dans les objectifs de la RATP que les valeurs humaines étaient au centre de ses préoccupations. Cela allait de soi... Entre temps, j'ai vu des collègues encadrants « maltraités » par l'entreprise. Via des comportements inadaptés, ou des projets mal ficelés qui ne prenaient pas suffisamment en compte

les impacts sur les salariés. Il m'est alors apparu que le syndicalisme était une voix qui pourrait apporter à l'entreprise une forme de vigilance dans ses décisions, afin de bien avoir à l'esprit que les femmes et les hommes qui la composent veulent, la plupart du temps, la faire évoluer. Il est donc dommage que celles et ceux-là même qui veulent concourir à cette évolution soient maltraités lors des efforts qu'ils produisent !

Après ce constat se pose la question de l'engagement. Pour ma part, je ne me voyais pas constater, voire condamner, et ne pas intervenir. C'est pourquoi, après discussions avec des amis syndiqués, j'ai décidé de m'engager à la CFE-CGC Groupe RATP, en adhérant dans un premier temps, puis en me présentant à divers mandats électifs. Il y a quelques mois, j'ai fait le choix de proposer ma candidature pour rejoindre la CFE-CGC Groupe RATP et continuer à défendre mes valeurs d'humanisme.

Delphine : Je pense qu'il y a 3 éléments essentiels :

- je ne me retrouve plus dans les valeurs de mon département ; le changement ne peut et ne doit pas être un motif de souffrance et de brimade des collaborateurs ;
- la défense et l'accompagnement des salariés est la continuité logique de mon parcours ;
- l'engagement syndical est un choix pour moi de contribuer et accompagner les projets structurants et engageants pour l'avenir des salariés du Groupe RATP.

Ces dernières années, j'ai malheureusement constaté combien mon action active mais isolée dans l'accompagnement des salariés, même si nécessaire et légitime de par le poste que j'occupais, avait une portée de plus en plus réduite. Il m'a donc semblé très naturel de rejoindre le syndicat pour accompagner les collègues dans une transformation organisationnelle « intelligente », reposant sur de réelles valeurs humaines, dans laquelle économie et productivité ne s'opposeraient pas au bien-être des collaborateurs, au développement de leurs compétences et à l'enrichissement de leurs parcours, quelle que soit la forme qu'ils pourront prendre à l'avenir.

3 Un mot aux encadrants de RDS ?

Delphine : La mise en concurrence à horizon 2025 oblige le département RDS à repenser son organisation et son modèle économique. Les transformations qu'il devra opérer impactent déjà fortement les salariés toutes catégories confondues. Il est toutefois important de prendre conscience que l'incidence s'étend d'ores et déjà au-delà de RDS, puisqu'il réinterroge jusqu'au rôle des fonctions support du département.

La CFE-CGC est et sera présente, active et force de propositions, tant auprès de la direction de l'entreprise qu'auprès du Ministère, pour vous accompagner et construire un avenir pérenne, riche d'opportunités et le plus « secure » possible.

Christophe : Le département RDS va vivre un changement inédit dans notre entreprise : l'ouverture à la concurrence de son réseau de surface historique. Il sera le premier département d'exploitation et de maintenance réunis, à se confronter à d'autres entreprises de transport dans le cadre d'appels d'offres. Quel challenge ! A ce jour, les pouvoirs publics se penchent essentiellement sur les futures conditions de travail des opérateurs, via un texte appelé « cadre social territorialisé ». Le personnel d'encadrement n'est pas concerné par ce décret. Ainsi, notre enjeu actuel est de rappeler aux pouvoirs publics l'importance de se préoccuper des conditions sociales de transfert des cadres, agents de maîtrise et techniciens de notre département. ■

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

