

Groupe RATP

Édito



A l'aube de la transformation de l'entreprise,...

A l'aube de la transformation de l'entreprise, il est triste de constater que les élites ne comprennent rien aux crises successives et s'arc-boutent sur un modèle dépassé.

La concurrence dans les services publics est un non-sens. Il suffit d'analyser ce qu'il s'est passé ou se passe encore à EDF-GDF, France Telecom, les hôpitaux, la Poste, la SNCF.... pour s'en convaincre.

Le service public n'est pas un produit de consommation.
Bonne lecture,

Frédéric RUIZ

Président de la CFE-CGC Groupe RATP

Actualités syndicales

Depuis le dernier ENCADR'INFO

■ **Raison d'être** : Notre raison d'être, dans un contexte de concurrence sur l'enjeu des mobilités, se déporte sur des services périphériques à la mission de transport collectif. Attention, à ce que l'accessoire ne l'emporte pas progressivement sur la mission d'intérêt général !

L'importance des salariés et la place de premier employeur d'IDF étant absents, gageons que l'entreprise citoyenne ne disparaisse pas au profit de l'entreprise exclusivement commerciale ! Insuffisamment différenciante, notre raison d'être s'inscrit plutôt dans la continuité de la campagne de communication « Demandez-nous la ville ».

■ **Charge de travail des encadrants** : Frédéric Ruiz, président de la CFE-CGC Groupe RATP, a récemment adressé un courrier à la PDG et au DRH de la RATP, pour alerter sur la surcharge de travail et la surcharge mentale des encadrants. En cause, la transformation de l'entreprise à marche forcée, les multiples chantiers menés de front, et, facteur aggravant, le contexte sanitaire doublé d'une crise économique. Cette pression relève en grande partie de la volonté de l'Etat, IDFM et autre autorité de régulation, de mettre en concurrence le réseau historique de la RATP, et ce en dépit des nouvelles orientations sociétales. Mais, « quoiqu'il en coûte », l'humain doit rester au cœur des préoccupations et ne pas être la variable d'ajustement.

■ **Recours aux conseils extérieurs** : Frédéric Ruiz a récemment adressé un courrier au directeur financier demandant de faire toute la lumière sur le recours aux consultants à la RATP, et ce sur les 6 derniers exercices écoulés. Il est à craindre que tout ou partie des efforts de productivité des salariés ne soit absorbé par cette externalisation. Laquelle prête le flanc à la critique : un coût peu en rapport avec sa réelle valeur ajoutée, un impact sur la charge de travail des salariés, une diffusion de la pensée unique néolibérale, une perte de compétences internes, une dilution de la responsabilité des décideurs.

■ **Contrat IDFM** : Le contrat liant la RATP à Ile de France mobilités a pris fin le 31 décembre 2020. A date, le nouveau contrat 2021-2024 reste pourtant dans les cartons. Et pour la première fois, quasiment aucune information à destination des organisations syndicales n'a filtré des négociations, vraisemblablement toujours en cours. La CFE-CGC Groupe RATP a toutefois glané quelques éléments : la continuation du principe de la bande passante, la clause de partage de risque, le rebasage sur une fréquence désormais annuelle. Les dernières nouvelles, plutôt optimistes, laisseraient à penser à un point de sortie convenable pour la RATP.

■ **Agenda social 2021** : Sur 44 sujets inscrits à l'agenda social 2020, 21 ont été clôturés. L'agenda 2021 est dans la continuité du précédent, avec 40 sujets ouverts (dont 18 nouveaux), et une simplification de l'architecture : transformation de l'entreprise (holding, solution ville, structure tramway,

Au sommaire

Édito

A l'aube de la transformation de l'entreprise, ... P.1

Actualités syndicales

■ Depuis le dernier ENCADR'INFO P.1

Zoom sur ...

La holding P.2

Des nouvelles de ...

RDS - SEM-MTS - PULSE P.3

3 questions à ...

Cécile Clossa et Yamine Rachid P.4

CSP paie, ateliers Championnet, LYBY+) ; politique sociale (NAO, RDCE, dette de temps, harcèlement, QVT/RPS) ; évolution de l'organisation des départements (horaires travail RDS, recrutement à RDS, ouverture CSO M2E, prolongement de lignes métro, ateliers RER à MRF).

■ **NAO 2021** : Comme l'année dernière, il n'y aura pas de hausse de la valeur du point en 2021. En 6 ans celle-ci n'aura augmenté que de 1,3%. C'est désormais une tradition, la direction a proposé à la place quelques mesures ciblées, d'où il ressort que l'encadrement n'est pas équitablement traité alors même qu'il est soumis à de multiples pressions. A date la perspective d'un accord s'éloigne.

■ **Télétravail** : Rendu obsolète avec la crise sanitaire, l'accord Télétravail en vigueur depuis 2018 a fait récemment l'objet d'une négociation. Force de proposition voire prescriptive, la CFE-CGC a obtenu des avancées significatives dans ce nouvel accord (plafond annuel relevé à 90 jours, suppression des notes de département, ouverture du dispositif aux HV, formations pour les managers, etc). Mais les salariés ne pourront pas en bénéficier : seule la CFE-CGC l'a signé, ce qui s'avère insuffisant pour permettre son application. Rendez-vous l'an prochain pour rediscuter des dispositions de cet accord quadriennal.

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

- l'accord Télétravail le 12 janvier 2021 (Cf. *Encadr'actu* n°88 *Accord télétravail 2021*) ;

- l'accord Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences le 19 février 2021 ;

- l'avenant n°3 à l'accord sur l'Accompagnement des parcours professionnels et la mobilité le 19 février 2021, marquant notamment la valorisation financière de mobilités et parcours au département RDS ;

- l'avenant n°1 à l'accord relatif à la qualité du dialogue social au sein de la RATP le 15 mars 2021. Il témoigne de la volonté de la direction de permettre un dialogue social de qualité dans un contexte de transformation difficile.

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.

■ **Election CCAS** : Les retraités RATP éliront par correspondance le 20 avril prochain leurs représentants au Conseil d'administration de la CCAS. Collègues retraités, ne laissez pas d'autres décider à votre place, votez pour les candidats de la liste commune CFE-CGC Groupe RATP !

Pour vous procurer les ENCADR'ACTU, rapprochez-vous de votre correspondant CFE-CGC Groupe RATP !

La holding

Un pas supplémentaire et décisif vers le démantèlement de l'entreprise publique de service public, multimodale et intégrée.

Ce nouveau projet, que l'on pressentait depuis plusieurs années, répond au mouvement néolibéral de globalisation et de mondialisation.



L'ouverture à la concurrence est-elle inéluctable ?

La réponse est non. C'est un choix délibéré de l'Etat (actionnaire unique à ce jour), de l'autorité organisatrice (IDFM) et de l'autorité de régulation (ART). Les citoyens ont été préparés à cette échéance par un travail sémantique débuté il y a plus de 20 ans. On a dissocié la notion de service public de celui d'entreprise publique, prétendant qu'un service public peut être réalisé par une entreprise privée, notamment au travers d'une délégation de service public. Or les dérives sont connues, telle la gestion des parkings ou des autoroutes par exemple.

Le tout concurrence, prôné par la pensée unique, crée une société à deux vitesses : le « lowcost » pour une majorité croissante de citoyens et le « grand luxe » pour une petite minorité. Les prix de marchés, dont on connaît la volatilité, l'emportent alors sur les coûts réels de production, entraînant les concurrences déloyales et in fine la dégradation des conditions de travail de la majorité des actifs. Pour l'illustrer, c'est en cassant les prix que Keolis est le grand gagnant du nouveau cycle d'attributions du réseau Optile, au détriment du Groupe RATP.

Plus généralement, contrairement au dogme européen, la concurrence et la loi du marché ne sont pas compatibles avec le service public. Les premiers encouragent l'individualisme tandis que le second doit servir l'intérêt général, donc le collectif.

Mais la RATP a-t-elle le choix ?

La réponse est hélas également non. Il suffit de regarder qui choisit ses dirigeants et qui siège à son Conseil d'administration pour s'en convaincre. Le pouvoir de l'actionnaire écrase celui des autres parties prenantes. Les « règles du jeu » fixées par l'Etat et ses composantes s'imposent au Groupe RATP qui est alors contraint de s'adapter pour garantir sa pérennité et son développement.

Pourquoi modifier l'organisation et la structure de l'entreprise ?

La réorganisation de l'EPIC RATP prépare l'ouverture à la concurrence et la négociation du futur contrat avec IDFM, et répond aux exigences de l'ART. En effet, ces prochaines échéances imposent de clarifier le fonctionnement du Groupe en démontrant l'absence de subventions croisées et en séparant bien les flux comptables des différentes activités monopolistiques ou ouvertes à la concurrence, régulées ou non.

Que va-t-il se passer ?

Cette transformation conduira à une évolution de l'organisation actuelle en départements.

Une structure de tête (Holding), portant la politique et le pilotage stratégique du Groupe chapeautera les filiales et les activités de l'EPIC réorganisées en « unités d'affaires » (BU), centres de services partagés (CSP) et centres d'expertise.

Les fonctions support et d'expertise pourront être assurées par les CSP, par la Holding pour certaines, ou intégrées dans les BU selon les cas. (Cf. Urban flash n°08/2021 du 01^{er} mars 2021 - Projet d'évolution de l'organisation interne du Groupe pour préparer l'ouverture à la concurrence : création d'une holding et de Centres de services partagés).

Quand le changement va-t-il se faire ?

L'objectif de finalisation est le 1^{er} janvier 2023. Mais les évolutions vont se faire au fil de l'eau, à mesure que les études d'évolution se concluent. A titre d'exemples, les BU RDS et Sécurité, les filiales Solutions Villes et CAP Ile-de-France ont déjà été créées et le « détournement » du Tram devrait constituer une structure autonome en 2022.

L'EPIC et le statut du personnel vont-ils disparaître ?

A ce stade, aucune transformation juridique n'est envisagée, l'EPIC conservant la Holding et toutes les activités non couvertes par les filiales. De la même façon, le statut du personnel n'est pas remis en cause pour les agents (salariés sous statut) demeurant dans l'EPIC ou détachés dans les filiales.

Mais à terme, rien n'est garanti et le statut du personnel a vocation à disparaître. L'EPIC pourrait ne subsister, s'il subsiste, que pour les activités restant en monopole (gestion de l'infrastructure).

Des activités actuellement réalisées par l'EPIC pourront-elles être transférées en filiales ?

A priori oui, mais tout reste à préciser dans les mois qui viennent.

Comment seront traités les agents sous statut dont l'activité est transférée en filiale ?

A partir de 2025, les filiales d'exploitation du réseau de surface (BUS) entraîneront un transfert automatique du personnel concerné qui se retrouvera dépendre de la convention collective des transports urbains, avec le cas échéant les dispositions dérogatoires du Cadre Social Territorialisé (ne concerne que les machinistes receveurs sur le périmètre du CST) et le « sac à dos social » (non défini à ce jour).

Pour les autres filiales, il n'y a pas de transfert automatique prévu. Sauf à ce que la réglementation évolue, les agents de l'EPIC devront donc être détachés conformément à l'article 33 du statut du personnel et continueront à dépendre dudit statut. Mais l'esprit de la loi Cherpion de 2011 limite la durée des détachements.

Et pour les salariés contractuels ?

Bien que n'étant pas sous statut, les salariés contractuels seraient soumis à des règles comparables.

Les salariés pourront-ils refuser leur transfert en filiale ?

Les transferts se font aujourd'hui sur la base du volontariat (hors RDS à partir de 2025). Mais si ces transferts se généralisaient, un refus, possible en théorie, pourrait se traduire par des licenciements pour les contractuels et de fortes pressions pour les agents sous statut.

Qu'en pense la CFE-CGC Groupe RATP ?

La CFE-CGC Groupe RATP regrette les choix des politiques français qui, s'inscrivant dans un courant néolibéral et sous couvert de directives européennes, renoncent peu à peu à tout ce qui a fait la force de notre Nation et notamment la qualité de ses services publics. L'ouverture à la concurrence des services publics n'a fait la preuve de son efficacité ni pour les consommateurs, ni pour les contribuables, ni en terme d'emplois sur le territoire national. La pensée unique et le dogme européen du tout marché, conduit à remplacer progressivement des monopoles publics par des oligopoles privés, privatisant ainsi les profits et socialisant les pertes dans tous les domaines.

La transformation du Groupe RATP permettra peut-être sa survie mais l'éloigne de sa mission première : le transport collectif urbain. Et quel en sera le coût social et environnemental ?

La vraie question qui se pose, à nous encadrants, est la suivante : où se termine le compromis et où commence la compromission ?

Certains d'entre nous tireront sans doute les marrons du feu, mais pas la grande majorité. Dans tous les cas, l'incertitude sur l'avenir grandira.

La CFE-CGC Groupe RATP restera mobilisée pour défendre les intérêts collectifs et individuels de tous les encadrants. N'hésitez pas à nous faire part de vos interrogations sur ce dossier. ■

RDS

Le **décret CST** à paraître modifiera les conditions de travail des MR. Dans un souci d'harmonisation, la direction souhaite également revenir sur certaines conditions de travail de l'encadrement telles que les barrières repas.

A cet effet, deux réunions ont été organisées par la direction de **RDS**. La 1^{ère}, bilatérale, était une présentation de la volonté de l'entreprise de mettre en place les nouvelles conditions de travail des MR résultant du CST avant 2025. Une partie de la productivité générée par cette mise en place anticipée aurait alors été redistribuée sous forme de points d'avancement. La 2^{ème}, multilatérale, devait permettre aux OSR de se prononcer sur leur volonté d'entamer des négociations. Seule la CFE-CGC s'est présentée à cette réunion. La CFE-CGC ne pouvant être seule signataire d'un éventuel accord, cela met provisoirement un terme aux négociations.

Détournement du tram

La mise en concurrence du réseau historique BUS au 01/01/2025 impose de préparer une organisation séparée des modes bus et tram. Ainsi la direction a entamé une série d'audiences avec les OSR quant à la création d'une business unit Tram positionnée au sein de RDS. L'effectif de cette BU sera de 1360 ETP dont 888 ETP conduite. Une direction centrale Tram, à laquelle seront rattachées les 8 lignes de tram, verra la création de nouveaux métiers et l'évolution de certains métiers déjà existants. La CFE-CGC sera vigilante à l'accompagnement qui sera proposé par la direction aux salariés concernés par ces évolutions. Jusqu'au 01/01/2022, le détournement du tram ne concernera que l'exploitation.

L'accord sur la **redistribution de la performance individuelle (CPI)** a pris fin en juillet 2020. La direction a souhaité négocier un nouvel accord malgré le contexte social de fin 2019/début 2020 et le contexte sanitaire lié à la COVID-19, qui ont très fortement impacté le nombre d'heures de conduite, critère essentiel sur lequel repose la redistribution. Afin de sécuriser et garantir la CPI UO pour les années 2021 et 2022, la direction et les OSR ont commencé une série d'audiences de négociation. La CFE-CGC s'est attachée à ce que les modalités particulières d'attribution de la prime CPI soient proches de celles de l'accord de 2017, et tout aussi favorables à l'encadrement, à savoir une enveloppe dédiée d'environ 276000 € pour l'encadrement (y compris MAE) des centres bus de RDS.

En parallèle aux négociations de la CPI UO, le dispositif de l'accord CPI CRIV signé notamment par la CFE-CGC en 2018 étant arrivé à son terme, un 1^{er} tour d'audience bilatérale s'est tenu fin février. Notre organisation syndicale mettra tout en œuvre pour le maintien de cet accord, compte tenu des spécificités des années 2020 et 2021.

Avec l'ouverture à la concurrence de notre réseau routier historique, l'unité des **Ateliers de Championnet** se transforme pour être « prête » à l'échéance 2025. En 2020, elle a élargi ses activités, en intégrant la maintenance VA et le dépannage Bastille, et initié un mouvement de généralisation de la maintenance itinérante. 2021 verra une recherche d'optimisation tous azimuts de la performance des AC : repositionnement sur son cœur de métier avec fermeture (menuiserie) ou transfert d'activités vers d'autres départements (proto mécanique-chaudronnerie, sérigraphie) ; simplification des process ; diminution des coûts de structure (déménagements, etc). Une validation du Comex devrait très prochainement intervenir en préalable de la filialisation de l'unité.

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

SEM-MTS

La CFE-CGC Groupe RATP a participé aux différentes audiences sur le projet GRAND 14. Si l'on a pu noter un progrès, par rapport au début des négociations, concernant le volet social, le point de sortie de la partie organisationnelle a été décevant. Pour la CFE-CGC, l'avenir des lignes automatiques passe par l'encadrement. Au cours des audiences, nous avons proposé à la direction de la ligne 14 d'élargir les prérogatives managériales, notamment des SR (superviseurs de régulation). La direction n'a pas souhaité y répondre favorablement, et a préféré mettre en place un dispositif en créant une nouvelle catégorie de personnel les « B13 ». La CFE-CGC ne peut cautionner une telle décision ! Dont la plus-value ne nous a pas été démontrée en audience. Nous restons perplexes devant cette solution.

De nombreuses interrogations subsistent. Par exemple, comment un agent de station gèrera un possible déclenchement de l'arrêt automatique ? C'est pour toutes ces raisons que la CFE-CGC, 1^{ère} organisation syndicale de l'encadrement, ne s'est pas engagée sur ce protocole.

Nous resterons vigilants quant à la mise en place de cette nouvelle organisation.

Contact : Jean Bassoulet, coordinateur SEM-CML-MTS, tél : 06 99 56 96 85

PULSE

Nouveau progiciel RH, accompagné d'un point d'exclamation, signe de ponctuation pour exprimer :

- l'admiration, devant la volonté de GIS de simplifier, de regrouper les démarches administratives personnelles, de faciliter les principes de mobilité et de suivi des compétences ; les RH et les salariés attendaient le déploiement de cet outil miracle ;
- la surprise, face à l'ergonomie et à l'interface peu conviviales ; tout un chacun désenchanté à l'utilisation de l'outil ;
- l'exaspération face aux méandres des manipulations pour une action, face à la qualité et aux délais de réponse du service d'assistance en ligne et à la complexité des modes opératoires ; les managers ou les RH perdent leur énergie et leur temps.

Le transfert d'actions du CSRH vers les départements génère aussi des interrogations et des confusions de missions.

Interpellée par les parties prenantes, la CFE-CGC Groupe RATP a sollicité le DRH afin de soumettre sa réflexion et proposer des solutions.

L'ergonomie ne fait pas l'unanimité et certaines fonctionnalités manquent de souplesse. La gestion des droits très centralisée limite l'autonomie sur le système et engendre des frustrations. Une décentralisation des droits sur certaines fonctionnalités permettrait de soulager la plateforme d'assistance. En collant plus au fonctionnement de terrain, cela concéderait de la réactivité et de l'autonomie.

Au-delà de la prise en main de l'outil, les processus sont impactés et la communication sur leur évolution devient une nécessité. Nous proposons donc qu'il y ait systématiquement un lien entre l'information sur les processus, les rôles et les actions dans l'outil. Une nouvelle fois, la CFE-CGC Groupe RATP insiste pour que la numérisation n'occupe pas tout l'espace des relations de travail. Il faut que le sentiment de soumission à l'outil laisse place à la maîtrise de son utilisation.

Suite aux échanges constructifs avec les porteurs GIS du projet **PULSE!**, l'accompagnement devrait se renforcer par l'amélioration des tutoriels, la réalisation de liens avec Urban, l'amélioration de certaines fonctionnalités et l'écoute portée aux sollicitations des utilisateurs. Dès lors, cela repositionnera Pulse! comme un outil au service des collaborateurs pour atteindre la cohérence souhaitée dans les processus RH du Groupe.

Contact : Laure Fontaine, secrétaire générale adjointe, tél : 06 16 95 03 36

3 questions à ...



Interview de Cécile CLOSSA, élue DSC, et Yamine RACHID, élu SIT

1 Cécile, Yamine, quid de vos parcours professionnel et syndical à la RATP ?

Cécile : Après un diplôme d'ingénieur commercial obtenu en 1997, et quelques années en tant que responsable grands comptes pour une entreprise américaine, je suis entrée à la RATP en 2000 au département achats et logistique (HAL - rebaptisé depuis VAL), en tant qu'acheteuse bureautique. Je suis rapidement devenue responsable achats fournitures.

Après 9 ans dans l'opérationnel achats, j'en ai rejoint le versant ingénierie, en prenant la responsabilité de l'entité méthodes et procédures, au sein de la direction achats RATP.

D'abord sympathisante, j'ai adhéré au syndicat CFE-CGC en 2014. Mon engagement a consisté initialement à prendre la casquette de commissaire classeur puis à être élue déléguée du personnel suppléante au sein de VAL. J'ai particulièrement apprécié l'écoute, le soutien et la richesse des échanges au sein de la CFE-CGC Groupe RATP. Pour moi la CFE a une vision équilibrée entre relations humaines et réalités économiques.

Les mutations en cours à la RATP entraînent malheureusement des situations de plus en plus nombreuses de mal-être chez les salariés. J'ai assisté autour de moi à des cas de souffrance au travail.

Le besoin d'être utile aux autres, de défendre les collègues pour un traitement plus juste et équitable, et l'envie de participer au dialogue social dans l'entreprise ont fini de me convaincre à franchir le pas.

Yamine : Je suis entré à la RATP au département SIT en août 1998 en tant que technicien supérieur. J'ai intégré une équipe en charge de l'ingénierie de l'environnement de travail bureautique. J'ai eu la chance d'évoluer au sein d'un collectif bienveillant qui m'a accompagné, soutenu et formé.

En 2003 l'entreprise m'a donné l'opportunité d'intégrer un dispositif d'accès au statut de cadre par la voie diplômante et grâce auquel j'ai pu obtenir un Master 2. Depuis je n'ai plus quitté SIT ! J'ai eu la chance de pouvoir m'épanouir au sein de ce département grâce aux multiples fonctions que j'y ai occupées, tels qu'expert technique, maître d'œuvre, architecte technique, chef de projet, responsable produit, prescripteur de marchés.

J'ai adhéré à la CFE-CGC en 2011, au départ comme sympathisant, mais par la suite il m'a été proposé d'être commissaire dans différentes commissions (égalité femme-homme, formation). Ces expériences, ainsi que l'engagement des élus CFE-CGC de SIT et des autres départements que j'ai rencontrés, ont motivé mon envie de m'impliquer davantage dans l'action syndicale, pour notamment être au service des collègues qui peuvent être en difficulté. Depuis j'essaie à mon niveau et avec les moyens alloués de soutenir celles et ceux qui me sollicitent au quotidien.

2 Quelles sont vos activités au quotidien ?

Yamine : Côté professionnel, je suis responsable produit mobilité à ETI, en charge de gérer et piloter les activités en lien avec les produits mobiles utilisés dans l'entreprise (smartphones, tablettes, GSM) ainsi que les outils associés.

Côté syndical, je suis élu au CSE SIT et commissaire à la CSSCT du département. Je suis aussi membre du comité directeur de la CFE-CGC RATP. Et dans le cadre de ces activités je participe à des points d'échanges réguliers avec les différents niveaux de management (comités, audiences, concertations...) pour traiter des sujets en lien direct avec nos conditions de travail. Mais ce qui me motive le plus dans mon rôle d'élu, c'est la possibilité d'être utile à mes collègues lorsqu'ils me sollicitent directement, que ce soit pour une information pratique ou pour un accompagnement lorsqu'ils sont confrontés à des difficultés.

Cécile : Depuis décembre 2018 je suis élue et trésorière au CSE DSC, qui couvre les départements CGF, COM, EDT, GIS, JUR, SDG, SID, SUR et VAL. Ces fonctions nécessitent un travail d'acquisition des éléments des différents dossiers. Mon rôle est de représenter les salariés de l'encadrement, de porter leurs interrogations et d'être force de proposition auprès de la direction. En tant que trésorière j'élaborer le budget prévisionnel annuel et présente les comptes annuels. Je suis bien évidemment en charge des dépenses et de leur suivi.

Depuis avril 2019, je suis également trésorière de la Fédération nationale des Transports CFE-CGC, ce qui me permet d'avoir un regard très large sur des sujets nationaux et européens touchant le secteur du transport, dans les domaines du ferroviaire, des transports routiers, des transports en commun, de la marine marchande, des personnels de navigation...

Enfin, depuis juillet 2019, je suis membre suppléante au Comité d'Entreprise Européen, ainsi qu'au Comité Groupe. A ce jour très peu de réunions se sont tenues, la dernière réunion préparatoire de novembre 2020 ayant été décalée pour des raisons techniques de communication... et à ma connaissance non reprogrammée !

Je tiens à souligner la confiance que le syndicat m'a accordé et le fait qu'il mise sur la professionnalisation de ses représentants.

3 Un dernier mot aux salariés de l'encadrement ?

Cécile : La RATP vit un changement inédit et des transformations en profondeur avec l'ouverture programmée à la concurrence, dans un premier temps de son réseau de surface. Que restera-t'il de la RATP demain et après-demain ? La constitution de business units laisse préfigurer des créations de filiales. Que restera-t'il alors de la notion de service public ? Quelle place pour les salariés ? Quels seront les accompagnements du changement à mettre en place ? Pour ma part, je suis convaincue que la CFE-CGC a pleinement son rôle à jouer pour défendre l'humain dans un contexte économique qui s'annonce difficile. Et j'entends y contribuer activement.

Yamine : J'ai une grande fierté à dire que je travaille à la RATP. C'est presque une tradition familiale, mon grand-oncle a intégré l'entreprise dans les années 50, et depuis plusieurs membres de ma famille y ont fait carrière. J'en suis d'autant plus fier que la crise que nous traversons a démontré la force de notre entreprise dans sa capacité à se mobiliser pour assurer ses missions de service public.

Mais, depuis quelques années maintenant, je suis inquiet du tournant que prend l'entreprise dans son obligation de se mettre en « conformité » pour l'ouverture à la concurrence de ses activités historiques. Je crains que nous perdions l'héritage de nos aînés, qui nous avaient légué une des meilleures entreprises au monde dans son domaine. Les enjeux sont énormes et nous devons défendre cet héritage. ■

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](#)

Application mobile CFE-CGC Groupe RATP

Google Play

App Store

