

Édito



L'humain, première valeur du groupe RATP ?

Par valeur, ne faudrait-il pas plutôt comprendre coût, tant la réduction de la masse salariale de la RATP semble virer à l'obsession pour les dirigeants.

Ouverture à la concurrence, flexoffice, diapason, filialisation RATP 2023, ... autant de programmes dont le véritable objectif est la réduction des frais de personnel.

Comment dans ce grand chambardement assurer une qualité de vie au travail digne de la première valeur de l'entreprise ?

Bonne lecture,

Frédéric RUIZ

Président de la CFE-CGC Groupe RATP

Actualités syndicales

Depuis le dernier ENCADR'INFO

■ **Nouvelle tenue des encadrants** : Frédéric Ruiz, président de la CFE-CGC Groupe RATP, a adressé le 13 avril dernier un courrier à Mme Hiba Farès, directrice Expérience client, marketing et service. Il lui a fait part de la « surprise » de découvrir que, désormais, la tenue des encadrants serait strictement identique à celle des opérateurs, pour la première fois depuis la création de la RATP. Cette décision s'inscrit dans le cadre du chantier « accueil et relation de service » du programme « mon client et moi », pour rendre homogène la visibilité des agents RATP vis-à-vis des voyageurs. Face à l'incompréhension des personnels concernés, qui se sentent déconsidérés et trouvent les beaux discours de l'entreprise en décalage complet avec leur vécu sur le terrain, la CFE-CGC a demandé que la dotation des encadrants soit revue afin de les différencier visuellement des opérateurs. La réponse est tombée il y a quelques jours : un badge ou un gilet feront l'affaire. Mais qu'en pensent donc les collègues exploitants ?

■ **Communication syndicale** : Frédéric Ruiz, président de la CFE-CGC Groupe RATP, a adressé le 31 mai dernier un courrier à M. Jean Agulhon, DRH, sur l'archaïsme de la communication syndicale au sein de l'EPIC RATP. La crise sanitaire a jeté une lumière crue sur l'obsolescence des moyens d'information accordés aux organisations syndicales (distribution de tract, affichage dans les panneaux syndicaux). Alors que la digitalisation touche l'ensemble des activités et des métiers de l'entreprise, le secteur syndical reste pourtant à l'écart. Ce qui a pour effet de réduire voire couper toute possibilité d'échange avec les salarié.e.s, notamment celles et ceux en télétravail. A tel point qu'une forme de distanciation syndicale s'instaure de fait à la RATP. Aussi la CFE-CGC demande à l'entreprise de rendre accessible aux syndicats la messagerie électronique professionnelle, seule voie dématérialisée permettant de solliciter directement les salarié.e.s.

■ **Contrat IdFM** : Dans l'organisation actuelle, le contrat avec IdFM est nécessaire, en ce sens que la rémunération de la RATP en dépend principalement. Le nouveau contrat maintient le principe du partage du risque sur les recettes, lequel a montré tout son intérêt au cours de la crise sanitaire. Mais il se durcit par ailleurs, réclamant toujours plus d'efforts aux salarié.e.s de la RATP (Cf. *Encadr'actu n°89 Projet de contrat RATP-IDFM 2021-2024*). D'une durée de 4 ans, il s'inscrit dans le cadre de l'ouverture à la concurrence. Où l'on constate que l'autorité organisatrice prend toujours plus de place et oblige la RATP à rechercher de nouveaux marchés, parfois bien éloignés de sa mission qu'est le transport collectif de masse en région Ile-de-France. Bref, le nouveau contrat est mieux que s'il était pire ! Nous pouvons considérer que la RATP a sauvé les meubles jusqu'à la date fatidique du 01/01/2025.

Au sommaire

Édito

L'humain, première valeur du groupe RATP ? P.1

Actualités syndicales

■ Depuis le dernier ENCADR'INFO P.1

Zoom sur ...

La QVT P.2

Des nouvelles de ...

RDS - SEM - P.3
VB+ - CSP F-RH

3 questions à ...

Françoise Phirmis et P.4
Fabien Renaud

■ **Harcèlement sexuel et agissements sexistes** : La direction a récemment présenté les dispositifs de prévention et de lutte ad hoc en vigueur dans l'entreprise. La délégation générale à l'éthique et à la conformité pilote cette thématique, inscrite à l'agenda social, et sa déclinaison en plan d'action interne. La CFE-CGC Groupe RATP a demandé l'accès aux statistiques des années précédentes (nombre de saisies, d'enquêtes, mesures disciplinaires). Elle a indiqué que les ateliers d'échanges ont permis la libération de l'écoute. Les victimes ou témoins parlaient déjà mais les faits étaient minimisés ou banalisés, voire la culpabilité transférée sur la victime. Cette remise à l'endroit déplace la responsabilité de la victime vers l'organisation tenue d'agir. Aussi, les actions de sensibilisation doivent devenir plus volontaristes : actuellement très orienté vers des actions de réparation, certes indispensables, l'objectif doit tendre vers la suppression des comportements fautifs.

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

- le protocole d'accord préélectoral et l'accord relatif à la répartition des sièges au CSE Central de la RATP le 07 juin ;
- l'accord base de données économique et sociale (BDES) le 09 juin 2021 ;
- l'avenant n°2 à l'accord relatif à la qualité du dialogue social au sein de la RATP le 15 juin 2021.

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.

■ **Résultats élection CCAS retraités** : Les retraités RATP ont élu Liliane Valli représentante au Conseil d'administration de la CCAS le 20 avril dernier. La CFE-CGC Groupe RATP remercie les électrices et électeurs qui lui ont apporté leurs suffrages. A noter le bon taux de participation, presque 52%, supérieur à celui des derniers scrutins au sein de l'entreprise.

■ **Représentativité syndicale** : Les statistiques fournies par le ministère du Travail le 26 mai dernier indiquent une représentativité en nette progression pour la CFE-CGC au niveau national interprofessionnel. Dans un contexte de recul général de la participation, la CFE-CGC est la seule des organisations syndicales représentatives à augmenter son nombre de voix. La CFE-CGC reste plus que jamais la porte-parole des salarié.e.s de l'encadrement, rouages essentiels à la réussite des entreprises. Gageons que les élections professionnelles de fin 2021 à la RATP viendront corroborer ces bons résultats.

La QVT



Quelle « qualité de vie au travail » pour les salarié.e.s de l'encadrement de la RATP, dans un contexte de réduction ciblée des coûts à 360°, avec comme perspective la casse programmée de l'EPIC ?

En matière de travail à la RATP, l'organisation évolue, les conditions se dégradent, la charge s'alourdit, les relations se durcissent. La qualité de vie (QVT), couplée à la prévention des risques psychosociaux, est inscrite depuis 2017 à l'agenda social.

Mais nul accord n'a vu le jour malgré les sollicitations récurrentes et argumentées de la CFE-CGC (Cf. *Encadr'actu* n°66 mai 2017 + notre enquête QVT 2018 in *Encadr'actu* n°77 novembre 2018). Laquelle préfère d'ailleurs évoquer la **qualité des conditions de travail (QCT)**, notion centrée sur l'essentiel du travail et non plus sur l'accessoire (Cf. *le bien-être au travail à travers zones de détente et autres tisanes*).

En octobre 2020, la CFE-CGC Groupe RATP a tiré le signal d'alarme, en adressant un courrier d'alerte à M. Jean Agulhon, DRH Groupe RATP : la charge de travail des encadrants a atteint un niveau inacceptable. La direction ne nie pas cette situation, mais l'explique par plusieurs facteurs : l'adaptation à la concurrence dans un laps de temps court, l'inertie des précédentes équipes dirigeantes, la sur-qualité dans de nombreux domaines d'activité.

Puis, elle demande aux organisations syndicales représentatives de lui faire des propositions pour sortir de cette ornière, dangereuse, surtout quand elle met en péril la santé physique et mentale des salarié.e.s.

Consciente de l'urgence, la CFE-CGC prend ses responsabilités et demande l'ouverture des négociations sur la QCT, en posant le débat sur plusieurs axes.

Le **contenu et le sens du travail**. A la sur-qualité invoquée par la direction, argument particulièrement offensant pour l'ensemble des salarié.e.s engagés dans leur travail, nous préférons parler de la qualité du travail bien fait (Y. Clot, *Le prix du travail bien fait*, 2021, *La Découverte*), celui dans lequel chacun se reconnaît et peut être reconnu, celui qui fait sens et qui contribue à la productivité de l'entreprise comme à la santé de tous.

Dans des environnements où les conflits de valeur au travail s'aggravent (*enquête CT-RPS 2016, Dares, DGAFF, Drees et Insee*), ce n'est pas seulement la quantité de travail à fournir qui est problématique, ce sont les conflits éthiques qui visent à faire des choses que l'on désapprouve, c'est le travail inutile, c'est l'activité empêchée qui ruine les possibilités de travail bien fait, c'est aussi le manque de moyens, et enfin les conditions dans lesquelles réaliser ce travail. Ces phénomènes érodent l'engagement, épuisent les ressources psychiques, atteignent les individualités avec de graves conséquences humaines et sociales.

La **digitalisation**, atout majeur et porteur de possibilités immenses, par la disponibilité et la rapidité d'informations qu'elle propose, devient un danger si elle n'est pas pensée dans l'usage réel du métier. Par ces capacités, le risque est de transférer aux salarié.e.s les mêmes injonctions de disponibilité et de rapidité, pouvant aller jusqu'à brouiller les frontières entre vie privée et vie professionnelle ; pour les encadrants, assiégés par l'information, les condi-

tions de séquençage et d'interruption s'aggravent, ce qui a pour conséquence d'alourdir la pénibilité psychique et d'empêcher les possibilités de déconnexion et donc de ressourcement, entraînant risques de troubles musculo-squelettiques (TMS), burn-out, épuisement professionnel, et autres conséquences physiques comme les accidents vasculaires cérébraux ou les crises cardiaques...

Le **télétravail**, s'il permet un gain de temps de transport, une plus grande souplesse d'organisation, et une meilleure autonomie, ne doit pas devenir une injonction à atteindre ses objectifs *quoiqu'il en coûte* dans la vie du salarié. Avec la disparition des échanges informels, ce sont les liens sociaux et les possibilités de soutien et d'entraide qui disparaissent, le partage d'informations se réduit à la coordination, avec toutes les incompréhensions et difficultés de la relation virtualisée. En somme : tous hyperconnectés mais chacun isolé.

Le **flex office** n'inversera pas ces effets délétères. L'open-space réduit les possibilités d'échange et de communications orales, comme le démontrent les études (Stephen Turban et Ethan Bernstein, *Harvard Business School*, 2018). Ces aménagements renforcent au contraire les interactions virtuelles (mails et messagerie instantanée). Et avec un nombre de bureaux inférieur au nombre de salarié.e.s du site, il n'est pas exclu de devoir s'installer dans des espaces peu ergonomiques (places informelles, banquettes peu confortables...) qui vont accroître les TMS, maux de dos, fatigue visuelle...

Tous ces changements, dans un contexte de transformation rapide et brutale, fragilisent les salarié.e.s en créant l'incertitude, exposent au mal-être. À force d'injonctions à la subjectivité, à la flexibilité, à l'agilité pour supporter les errements de l'organisation du travail, et par un report de moins en moins feint des obligations de santé et sécurité, la charge portée par les salarié.e.s s'accroît tandis que la reconnaissance s'amenuise.

Ces conséquences professionnelles atteignent gravement la santé des salarié.e.s. Hors l'humain doit être au cœur des ambitions de l'entreprise, et non une variable d'ajustement de la productivité. Est-il utile de rappeler ici que le plan stratégique Défis 2025 prétend vouloir placer le salarié au cœur des attentions de la RATP ?

Pour la CFE-CGC Groupe RATP il est impératif et urgent d'engager des discussions et des négociations sur :

- l'accord QVT en le positionnant sur la qualité des conditions de travail ;
- l'accord télétravail notamment pour l'augmentation du volume de jours, de l'indemnisation des frais engagés (y compris pour les salarié.e.s placés en télétravail forcé durant la crise sanitaire) et une participation à l'achat d'équipement adapté.

Nous proposons aussi :

- de remettre en place l'Observatoire social et plus spécifiquement un observatoire du stress ;
- la création d'un baromètre QCT avec la publication d'un indicateur QCT permettant de visualiser les effets des actions dans ce domaine ;
- la constitution d'un groupe de travail direction/organisations syndicales représentatives sur la pénibilité psychique pour l'évaluation des risques professionnels.

La transformation de l'entreprise s'accélère, les projets sont menés « au rouleau compresseur » laissant peu de place à la réflexion et aux discussions. Pour l'encadrement le processus d'injonctions souvent contradictoires se renforce et pourrait conduire à des effondrements psychiques inacceptables voire dramatiques. Dans ce contexte, l'humain est menacé tout comme l'avenir de notre entreprise. Il est encore temps de réagir !!! ■

RDS

Au terme du cycle de négociations débuté en décembre 2020 entre les représentants de la direction et les OSR, le projet de **détournage du TRAM** sera mis en œuvre au 01/01/2022 via la création d'une business unit (BU) TRAM. Rattachée dans un premier temps au département RDS, cette BU TRAM sera autonome au 01/01/2025. Les représentants de la CFE-CGC Groupe RATP de RDS ont notamment obtenu :

- la revalorisation de la prime des régulateurs TRAM, laquelle sera équivalente à celle des régulateurs du CRIV ;
- le maintien du tableau de retraite A2 pour les équipiers RH de ligne, même si à terme ces derniers ne devraient plus être amenés à travailler les week-end et jours fériés.

La CFE-CGC Groupe RATP est entrée dans le cycle de négociations des **conditions de travail des machinistes receveurs** avec les deux autres OSR. Les enjeux de cette négociation portent essentiellement sur la catégorie opérateur. Cependant, ces nouvelles conditions de travail des opérateurs auront un fort impact sur l'activité de l'encadrement du département RDS. Ainsi, les représentants de la CFE-CGC Groupe RATP de RDS seront particulièrement vigilants à la redistribution des gains de productivité réalisés évoqués par la direction, si toutefois un accord était signé. Ils demanderont à ce que les encadrants ne soient pas écartés de cette redistribution.

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

SEM

Depuis 2009 et le protocole Métroservice, l'encadrement **SEM** était quelque peu en manque de reconnaissance de la part de l'entreprise.

La CFE-CGC, première organisation syndicale du département, a âprement négocié et obtenu de la direction un protocole dédié, permettant d'identifier aisément le rôle du manager et d'en faire un acteur incontournable.

Le texte ne prévoit aucune performance économique, réorganisation ou modification de la qualification. Ainsi, « Le taux d'encadrement actuel du département, défini dans Métroservice puis Nouveau Service en Gare, et maintenu depuis lors, reste conforme aux ambitions portées dans ce protocole, tout en permettant de veiller de manière continue au bon équilibre vie privée - vie professionnelle de la population encadrante. »

Le volet social, certes pas totalement à la hauteur de nos demandes, comporte plusieurs primes, versées à l'ensemble des encadrants des unités opérationnelles, lignes automatiques comprises.

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

VB +

Lors de récentes web conférences, les salarié.e.s de RATP INFRA et MOP ont appris que, dans le cadre d'une -énème trajectoire immobilière, Val Bienvenue marchait dans les pas de Lyby : il allait devenir « + », en se pliant au format flex office. Comment ?

- Regrouper des équipes INFRA et MOP issues des bâtiments Val Bienvenüe, Jorasses, Hautacam, Belledonne et Chartreuse, au sein de Val Bienvenüe (environ 2750 salarié.e.s) ;
- Faire fondre l'effectif entrant cible du site à 1925 salarié.e.s quotidiennement (environ 70% de l'effectif total), via un savant calcul, mixant 3 taux : d'occupation moyen, d'absentéisme moyen et de flex office ;
- Postuler la fin du bureau fixe, individuel et personnel. S'y substituent des espaces dynamiques, schématiquement des aménagements différents selon les tâches à réaliser.

La CFE-CGC Groupe RATP réitère sa position : elle ne partage ni ne valide le postulat de cette équation.

Certes, la rentabilité économique de **VB+** est d'ores et déjà acquise.

Mais l'augmentation projetée de la collaboration et de la productivité des salarié.e.s, autre attendu du projet, l'est moins. Quant à l'amélioration de la qualité de vie au travail, la valorisation des mètres carrés telle que configurée par la direction est-elle à même, objectivement, de répondre aux besoins des salarié.e.s ? La CFE-CGC Groupe RATP en doute et exprime ses plus vives réserves (Cf. en l'état les conditions de sécurité en cas d'évacuation du bâtiment ainsi que les capacités de la restauration collective du site !).

Qui plus est, une épidémie est venue apporter un argument de poids contre la pertinence et la pérennité de ce modèle. A tel point que le télétravail apparaît à nombre d'encadrant.e.s comme son corollaire, pour ne pas dire son échappatoire ! Dans cette fuite en avant, se pose une question qui taraude : quid du taux d'occupation de VB+ durant la nuit et le week end ? En somme un projet Val Bienvenue ++...

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

CSP F-RH RATP

La future filiale **Centre de Service Partagé Finance - RH** a, selon la direction, vocation à prester pour l'ensemble des filiales françaises du Groupe RATP. Sa création est prévue pour le 1^{er} semestre 2022. Environ 200 salarié.e.s des départements CGF (comptabilité d'entreprise, trésorerie et financement, fiscalité) et GIS (CSRH, paye) seraient mis à disposition en application de l'article 33 du statut du personnel, sur la base du volontariat.

Le choix juridique de la filialisation cristallise le débat. Pour la CFE-CGC Groupe RATP, rien n'impose ni ne justifie la création de filiales pour les fonctions support et les activités d'expertise. La direction n'a d'ailleurs apporté aucun argument décisif sur ce point. Et ses réponses restent floues face à nos questions relatives à la pérennité de la filiale ou à la durée des détachements. La CFE-CGC a également appelé la direction à détendre le calendrier du projet, prévu initialement au pas de course. Il est nécessaire de prendre un véritable temps de dialogue social à même de préserver le statut et les droits des salarié.e.s de manière pérenne.

La CFE-CGC Groupe RATP rejette ce projet en l'état. Elle craint fortement que les autres fonctions support de l'entreprise fassent à terme l'objet de réorganisation similaire. Cette méthode place les salarié.e.s dans une grande incertitude quant à leur avenir professionnel.

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

3 questions à ...



Interview de Françoise PHIRMIS, élue SEM au CSE central, et Fabien RENAUD, élu CSE RDS (maintenance)

1 Françoise, Fabien, quid de vos parcours professionnel et syndical à la RATP ?

Françoise : Je suis entrée à la RATP en 1993, sur la ligne 01, en tant que chef de station receveur à Gare de Lyon, puis ai fait une mobilité sur la ligne 13 à La Fourche.

En 1998 j'ai eu la chance de faire partie de l'aventure « ligne 14 » dès son ouverture en tant qu'assistante commerciale, jusqu'en 2003, où j'ai fait une nouvelle mobilité pour la ligne 08 sur le secteur ouest.

En 2006, promue Métier de Développement, j'ai pris le poste d'ACS sur la ligne 04 secteur sud, puis sur la ligne 08 secteur ouest. Depuis 2013, nommée agent de maîtrise (MS), et recrutée après ma formation par la ligne 04 à Gare du Nord, j'exerce mon métier de manager station.

J'ai toujours été attentive aux activités militantes. Alors opérateur j'étais simple adhérente dans un syndicat. Dès que je suis passée agent de maîtrise, j'ai été approchée par plusieurs organisations syndicales ; mon choix s'est vite porté sur la CFE-CGC, laquelle correspondait le mieux à mes attentes en terme de vision et projection pour participer activement aux actions de l'entreprise.

En 2016, j'ai remplacé le représentant syndical CFE-CGC du CDEP SEM/CML qui partait vers d'autres fonctions. Et j'ai été déléguée d'établissement et de département pour le reste du mandat, tout en étant commissaire à la commission économique ainsi qu'à la commission égalité professionnelle femmes-hommes.

Depuis les élections de 2018, j'ai encore renforcé mon engagement à la CFE-CGC.

Fabien : J'ai rejoint le département MRB de la RATP le 17 septembre 1990 au centre bus des Lilas après la formation au permis de conduire TC, en tant qu'agent de maîtrise. Durant plus de 23 ans, j'ai occupé divers postes de manager au sein de différentes unités opérationnelles de MRB. Après avoir exercé les fonctions de responsable maintenance, j'ai rejoint les équipes de soutien Méthodes et Aide à la Maintenance en central, en lien étroit avec les activités des centres bus.

C'est en 2008 que j'ai adhéré à un syndicat. Tout naturellement, c'est la CFE-CGC qui m'a semblé le mieux me correspondre, tant au niveau de ses valeurs que dans la manière de les porter. Dès mon adhésion, je me suis engagé sur des mandats, délégué d'établissement puis représentant syndical au CDEP MRB. Et, par la suite, élu au comité directeur de la CFE-CGC, commissaire classeur, élu au CDEP MRB.

Après une petite dizaine d'années à assurer mes premiers mandats syndicaux tout en ayant des responsabilités managériales au sein d'équipes du département MRB, c'est en octobre 2017, sur proposition du bureau de la CFE-CGC, que j'ai rejoint l'équipe syndicale à plein temps.

2 Quelles sont vos activités au quotidien ?

Françoise : J'exerce mes fonctions de manager station en accompagnant et en encadrant les opérateurs pour les métiers des espaces, en lien avec les collègues de ma ligne, afin de répondre aux attentes de nos voyageurs, en cohérence avec la politique de l'entreprise.

Et en parallèle j'assure mes fonctions d'élue représentante du personnel dans les diverses instances CSE SEM/CML (commissaire à la commission formation ainsi qu'à la commission économique, DSE, DSD), CSE Central (commissaire à la commission habitat, commission formation), Conseil des Métiers et au sein des œuvres sociales du CE, comme les Enfants du Métro, les Orphelins..., en tant que membre de Conseils d'administration.

Ces engagements me permettent d'être au plus près des évolutions de l'entreprise et de porter la parole de mes collègues.

Fabien : J'exerce mes mandats d'élu et représentant du personnel au CSE10 (avec les désignations en tant que membre de la commission économique et secrétaire adjoint), de délégué syndical de département et de commissaire classeur cadres. Parallèlement, j'assure les missions de coordinateur de secteur pour les départements MRF, RATP INFRA et SIT, ce qui me permet d'être en soutien des équipes locales, en fonction de leurs besoins. Cela consiste à leur transmettre des informations, leur proposer des rédactions de contenus, les accompagner lors des audiences avec la direction, défendre les intérêts individuels et collectifs de salariés...

Tous ces engagements me permettent d'être au plus près de nos adhérents, de nos élus et des salariés tout en accompagnant les évolutions de l'entreprise.

3 Comment susciter l'intérêt, notamment des jeunes et des femmes, pour l'action syndicale ?

Françoise : Je pense que nous pouvons susciter leur intérêt en leur expliquant ce que l'on fait dans les différentes instances. En mettant également en avant nos valeurs. Une des valeurs qui me tient le plus à cœur, c'est l'humain : accompagner et soutenir tout agent, me semble indispensable à la réussite de nos objectifs, et de nos actions. Avec la CFE-CGC Groupe RATP je me mobilise afin que l'humain ne soit pas dissout dans l'économique, pour que notre entreprise conserve son visage humain, tel que représenté dans son logo ! Nous le pouvons aussi grâce à notre implication et nos actions de terrain. Que l'on soit homme ou femme, l'action syndicale est une démarche positive de participation dans la vie de l'entreprise pour faire valoir la réalité du terrain.

Fabien : Parmi les valeurs de la CFE-CGC, dans lesquelles je me retrouve parfaitement, humanisme et équité sont celles qui me tiennent le plus à cœur.

Face à la transformation majeure et sans précédent de notre entreprise, ces valeurs me semblent d'autant plus essentielles pour préserver l'humain, première richesse de l'entreprise, face aux tentations financières. Dans ce contexte de casse de l'EPIC RATP, il est nécessaire que l'ensemble des salariés, a fortiori les encadrants, se mobilisent afin d'avoir des organisations syndicales représentatives fortes, à même de pouvoir défendre leurs intérêts collectifs et individuels. Avec la CFE-CGC, syndicat catégoriel dédié à l'encadrement, les cadres, agents de maîtrise et techniciens supérieurs RATP se donnent des opportunités de préserver leur avenir. ■

« Avec la CFE-CGC Groupe RATP je me mobilise afin que l'humain ne soit pas dissout dans l'économique, pour que notre entreprise conserve son visage humain, tel que représenté dans son logo ! »

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

