

Édito



Une entreprise de déstabilisation

Paradoxalement, alors que la direction générale a besoin de l'encadrement pour assurer la profonde transformation de la RATP, elle détruit un à un tous ses repères. Quoiqu'elle s'en défende, il s'agit bien d'une entreprise de déstabilisation visant à écarter toutes celles et tous ceux qui montreraient la moindre résistance.

Encadrants, faites entendre massivement votre voix lors des élections professionnelles de fin d'année.

Bonne lecture,

Frédéric RUIZ

Président de la CFE-CGC Groupe RATP

Actualités syndicales

Depuis le dernier ENCADR'INFO

■ **Programme Diapason** : Diapason est un chantier de transformation des fonctions support, lancé unilatéralement par la direction en 2018. Il vise prioritairement à diminuer drastiquement leurs coûts pour se rapprocher des standards de la profession. Il exige la suppression de 1000 postes sur 7 ans. Sur les 4 derniers exercices, dont l'en-cours 2021, l'EPIC a réalisé une productivité d'environ 500 postes, représentant plus de 47 millions d'euros. Les filières RH (213 postes), marketing et commercial (68 postes) et Audit et contrôle interne & assistantat (42 postes) ont payé le plus lourd tribut à cet effort de productivité sans précédent. Les collègues en activité dans les fonctions support, qui absorbent tant bien que mal la charge de travail « transféré » (jusqu'à quand !??), ne disent pas merci à Diapason. La CFE-CGC Groupe RATP a toujours signifié son opposition à ce programme, mais elle a signé en responsabilité l'accord instaurant diverses mesures d'accompagnement (mobilités interne et externe, fin de carrière). Le dispositif Fin de carrière ayant d'ores et déjà épuisé son quota de bénéficiaires, un autre accord sera négocié sur le sujet en 2022.

■ **Transfert des salariés** : Le zoom sur consacré à la LOM dans l'Encadr'info 10 de décembre 2020 vous l'annonçait : tous les départements de la RATP sont potentiellement concernés par le transfert de personnel. Le décret n°2021-1027 du 30 juillet dernier est venu préciser les modalités de transfert des contrats de travail et d'accompagnement des salariés de l'EPIC RATP en cas de changement d'exploitant d'un service par autobus.

Outre les emplois d'exploitation, de maintenance et les fonctions transverses concourant directement à la production du service, ainsi que les activités d'appui technique y concourant indirectement, sont également concernées les fonctions support concourant indirectement aux activités du service transféré.

Le texte définit les règles de calcul déterminant le nombre d'emplois transférés, ainsi que les critères de désignation des salariés transférés (taux d'affectation au service transféré, ancienneté (poste, entreprise), temps de trajet domicile - lieu d'affectation, charges de famille, handicap, volontariat).

En cas de refus de transfert par le salarié, il y a rupture du contrat de travail : il s'agit d'un licenciement avec entretien préalable et notification, accompagné d'une indemnité ne pouvant excéder le montant légal.

Le décret détaille également les modalités de maintien 1/ de la rémunération des salariés transférés (via l'indemnité différentielle), 2/ du bénéfice des activités sociales et culturelles du comité social et économique RATP pendant une durée de 12 mois.

Enfin il encadre et balise l'information et l'accompagnement des salariés à chaque étape clé de la procédure de mise en concurrence, notamment le périmètre du service transféré, le calendrier prévisionnel, les

emplois transférés, les critères de désignation des salariés transférés.

D'autres textes devraient venir préciser la LOM prochainement : le décret relatif à la garantie d'emploi, 2 arrêtés ministériels sur le périmètre géographique du CST et un autre sur le pourcentage maximal des équivalents temps plein pour le groupe 3 (fonctions support), le décret sur le maintien du régime de retraite.

■ **RATP 2023** : Après plusieurs mois de réclamation, la CFE-CGC Groupe RATP a obtenu de la direction le schéma directeur du projet RATP 2023, soit une vision globale de ses principes d'organisation et de gouvernance. Au découpage en départements de l'EPIC, viendraient s'y substituer des entités de Groupe : un siège, des centres de services partagés, des centres d'expertise, des prestataires industriels, des business units et des filiales. Cette matrice projetée, à la texture froide et muette, accélère et amplifie un mouvement enclenché depuis plusieurs années. Pour les salariés, l'ouverture à la concurrence induit un changement de modèle profond et brutal : passer d'une culture et d'une logique d'entreprise publique à celles d'opérateur privé ne se décrète pas, ne se construit pas sans heurts. Ainsi, vouloir transformer à un tel point et à un tel rythme impose à la direction une vigilance absolue sur la prévention des risques psycho-sociaux. Avec en mémoire les drames survenus dans d'anciens EPIC, la CFE-CGC Groupe RATP en fait une priorité de son action.

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

- l'accord relatif à la communication digitale des organisations syndicales au sein de la RATP, le 30 juin 2021
- l'avenant à l'accord relatif à l'intéressement 2019-2021, le 30 juin 2021
- l'avenant n°2 à l'accord relatif aux modalités d'organisation du dialogue social pendant la période de crise sanitaire liée au COVID 19, le 30 juin 2021
- le protocole d'accord relatif au dispositif chèque emploi service universel (CESU) abondé 2022-2024, le 02 juillet 2021
- l'avenant à l'accord portant sur l'accompagnement des salariés dans le cadre de la transformation des fonctions support du programme Diapason du 23 novembre 2020, le 13 juillet 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.

Au sommaire

Édito

Une entreprise de déstabilisation P.1

Actualités syndicales

Depuis le dernier ENCADR'INFO P.1

Zoom sur ...

Le groupe « intégré » : une promesse mensongère P.2

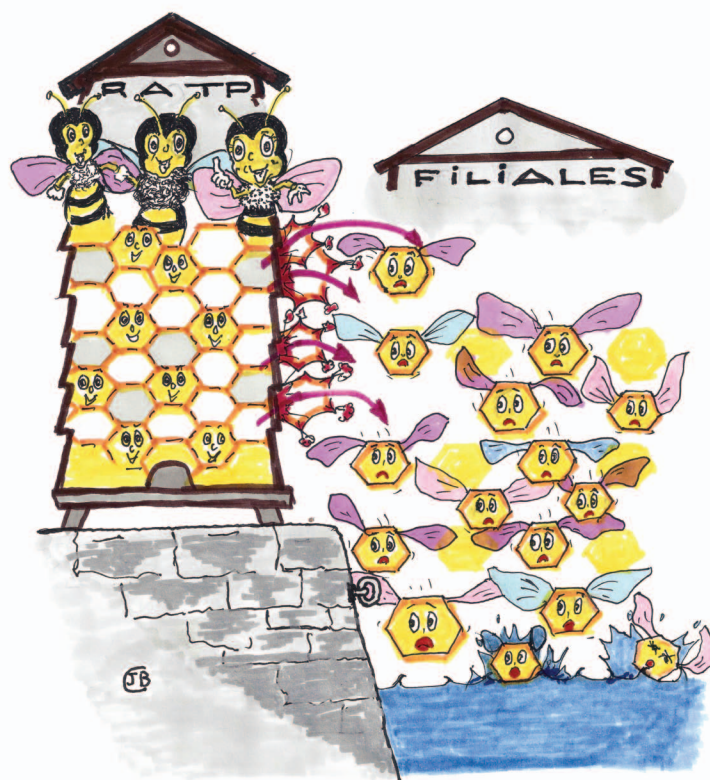
Des nouvelles de ...

RDCE - RDS - CSP - VAL P.3

3 questions à ...

Claire Niclause et Frédéric Boeuf P.4

Le groupe « intégré » : une promesse mensongère



L'arrivée prochaine de la concurrence aura pour conséquence objective de désintégrer en Ile de France le monopole de la RATP.

A côté de cette première désintégration programmée, déjà violente, **prétendre que le passage d'une entreprise intégrée à un groupe intégré ne change rien pour les personnels en place est une contre-vérité.**

En effet, un groupe est un ensemble de sociétés indépendantes chapeauté par une société mère ou par une holding. Du point de vue des salariés, la division d'une entreprise en filiales rend son organisation plus complexe et contribue à isoler les entités opérationnelles les unes des autres, ce qui les affaiblit collectivement.

Dans un groupe,

- **la notion d'intégration ne concerne pas du tout l'opérationnel**, elle concerne uniquement les comptes qui sont consolidés selon certaines règles, notamment fiscales. L'étanchéité économique mise en place entre filiales est apparente. En réalité, l'organisation en groupe permet de contourner les obligations fiscales et les règles d'une concurrence non faussée.
- En revanche, les filiales d'un même groupe étant des entreprises séparées, les barrières ainsi créées **limitent la possibilité pour les salariés de faire des mobilités et de dérouler leur carrière au sein du groupe.**
- **Chaque filiale, entreprise à part entière, est rattachée à la convention collective correspondant à son activité économique principale.** Ceci permet notamment au groupe de faire des économies sur les rémunérations et les conditions de travail. A titre d'exemple, la convention SYNTEC à laquelle les salariés de la future filiale finance / RH seront rattachés est bien moins avantageuse que le statut de la RATP ou même que la convention collective des transports urbains. Un seul exemple :

le forfait jours de la convention SYNTEC est de 218 contre 206 pour la RATP actuellement.

- **Chaque filiale est autonome pour le recrutement, la mobilité et la rémunération de son personnel et perd en contrepartie l'appui dédié des fonctions dites « support »**, souvent considérées comme d'inutiles centres de coûts, faute de reconnaître la valeur ajoutée des personnels qui les composent et faute de prendre en compte les dépenses évitées grâce à eux.
- **Les activités filialisées peuvent être mises en concurrence** entre elles ou avec des tiers externes. A titre d'exemple, le recours à une éventuelle filiale finance / RH ne serait pas obligatoire pour les filiales transports du groupe, alors que rien ne s'y oppose légalement, ce qui pose question.
- **Une activité filialisée jugée non rentable ou au contraire permettant des gains de revente importants peut plus facilement être cédée.**
- Du point de vue des actionnaires et des dirigeants, la filialisation apporte une **flexibilité, tant managériale que financière, sans réel contrepoids** puisque les entités sont plus petites et opérationnellement et géographiquement éloignées : moins de salariés, moins de mobilisation significative possible.
- D'autant que la représentation du personnel est liée à la taille de chaque filiale qui dispose de son propre dialogue social. Au moment où ils en ont le plus besoin, **les salariés sont moins bien représentés** par des organisations syndicales affaiblies ne disposant généralement que des modestes moyens syndicaux prévus par le Code du travail.
- **Le dialogue social est réduit et le contre-pouvoir des salariés fortement limité.** Pour illustrer, il suffit de comparer les attributions économiques du Comité Social et Economique (CSE) central d'une entreprise intégrée avec celles d'un comité groupe. Le premier est régulièrement consulté tandis que le second est occasionnellement informé, avec un niveau de détail bien moindre.
- Mais l'**apparente flexibilité managériale et financière** pour les dirigeants est obtenue par une **complexité organisationnelle accrue** pour les salariés des filiales du groupe et l'existence de nouveaux risques au détriment de l'intérêt général :
 - Entités juridiques différentes ;
 - Organes de gouvernance multipliés ;
 - Conventions collectives et contrats de travail différents ;
 - Collectifs de travail séparés et divisés ;
 - Objectifs différents et souvent divergents ;
 - Relations clients/fournisseurs entre filiales confuses ;
 - Conflits d'intérêt potentiels ;
 - Risques d'abus de biens sociaux à l'intérieur du groupe ;
 - ...

La séparation d'activités au sein de filiales, ayant chacune leur propre intérêt, dans un groupe « pseudo intégré » est contraire à l'esprit même de service public.

En conséquence, l'intégration d'un groupe de sociétés ne vaut que pour ses actionnaires et ses dirigeants : on est donc assez loin de l'humain au cœur du développement du groupe. ■

RDCE

RATP

La direction de la RATP estime que l'**accord rémunération et déroulement de carrière de l'encadrement** actuel à durée indéterminée n'est plus viable. Elle considère également que le niveau de rémunération d'une grande partie de l'encadrement est au-dessus du « marché ». La direction veut mettre en place un système plus souple et moins engageant pour les comptes de l'entreprise, applicable au 1^{er} janvier 2023. Elle a pour cela dénoncé l'accord en vigueur le 30 septembre dernier. 5 points avaient été abordés par la direction au cours de l'audience du 06 juillet dernier :

- Renégociation chaque année des enveloppes annuelles dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO) en fonction des résultats de l'entreprise.
- Suppression des plafonds d'avancement annuels ou sur 5 ans glissants, avec un avancement au choix (ou aucun avancement) possible tous les ans.
- Suppression des échelons (sauf 26 et 28) pour l'encadrement.
- Suppression des commissions de classement et de l'affichage des tableaux d'avancement.
- Renégociation annuelle des enveloppes de primes de résultats dans le cadre des NAO, et distribution des primes sans cadrage d'un montant « objectifs atteints ».

Ce projet s'inscrit clairement dans la politique de démantèlement de l'EPIC. La perspective d'un système ultra-libéral de rémunération de l'encadrement, sans aucun garde-fou, sans garantie ni contrôle, va renforcer un individualisme contraire à l'esprit de service public. D'autant qu'une réforme si profonde est malvenue dans un contexte de remise en cause systématisée (organisations, outils, lieux, retraites, ... et maintenant déroulement de carrière). Or ce sont précisément les encadrants qui doivent porter les changements décidés par la direction générale ! Lors de l'audience du 29 septembre dernier, la CFE-CGC Groupe RATP, signataire de l'accord RDCE, a été mise devant le fait accompli de la dénonciation. Encadrants, n'hésitez pas à contacter vos élus CFE-CGC Groupe RATP sur ce dossier pour qu'ils puissent défendre au mieux vos intérêts.

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

RDS

Suite à la dénonciation des accords sur les **conditions de travail** des personnels du département **RDS** par la direction le 31 mars 2021, un cycle d'audiences a été mis en place.

A ce titre, notre OSR a été reçue à trois reprises par la direction qui a exposé ses propositions de modifications des conditions de travail des agents d'encadrement soumis à l'horaire collectif et notamment la durée journalière et la suppression des barrières repas.

C'est sur cette base que des négociations vont pouvoir démarrer à la fin de l'année après les élections professionnelles pour une mise en place des nouvelles conditions de travail à compter du 1^{er} juillet 2022.

La CFE-CGC Groupe RATP a participé le 17 septembre dernier à la première audience officielle relative à la création projetée de la filiale AC au 01/01/2023, point d'orgue de la **transformation des ateliers de Championnet**. Probablement rattachée à CAP IDF, elle concernerait plus de 300 agents, lesquels relèveraient d'une convention collective à définir. Au préalable, la direction poursuit l'optimisation de l'unité (transfert ou suppression d'activités, regroupement d'activités sur le site de Championnet, évolution de l'activité de maintenance des véhicules auxiliaires) d'ici à la fin du semestre 1 2022. Même si la CFE-CGC Groupe RATP rejoindra en responsabilité la table des négociations autour des 3 dossiers évoqués pour défendre les intérêts des salariés concernés, elle ré-affirme sa totale opposition à la filialisation envisagée.

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

CSP
F-RH

RATP

Malgré l'opposition unanime des organisations syndicales et d'une grande majorité des 200 agents concernés (comptabilité d'entreprise, trésorerie et financement, fiscalité côté CGF ; CSRH et paye côté GIS), la direction s'entête à projeter la **création d'une filiale** pour le futur **CSP finance - RH**. Pourtant aucune contrainte légale ou réglementaire ne justifie ce choix juridique d'organisation, perçu comme une volonté dogmatique de démantèlement de l'EPIC. Rien non plus ne garantit l'avenir des salariés détachés à moyen et long termes, le volume d'activités de la filiale ou encore sa compétitivité. La CFE-CGC Groupe RATP demande à la direction de revoir son projet et reste ouverte à toute discussion sauf d'une filialisation.

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

VAL

Le département **VAL** va disparaître au 1^{er} janvier 2022. Le fait générateur de ce projet a été la nomination de Frédéric Tran Kiem au poste de directeur en charge du digital, des systèmes d'information et de l'innovation, rattaché à SDG (*porosité avec SIT ?*). Officiellement il s'agit de permettre une meilleure coordination et un meilleur pilotage des activités. La CFE-CGC perçoit davantage une -énième manifestation du mouvement brownien en cours qui agite la transformation de l'EPIC RATP. Nous ne pouvons ensuite que spéculer sur des mouvements ultérieurs, autrement plus anxiogènes pour les salariés.

Concrètement, le projet induit les impacts d'organisation suivant :

- ripage à SDG des 3 unités de SID en charge de l'innovation,
- transfert du pôle immobilier de VAL à SID,
- transfert du pôle achats et logistique de VAL à CGF,
- transfert du laboratoire essais mesures de VAL à INFRA, au sein de la direction technique et industrielle (DTI).

Hormis pour la fonction RH, qui mutualise ses équipes VAL, CGF et SID, il n'y a aucune recherche de productivité directe. Les lieux de travail restent aussi inchangés.

Il n'en reste pas moins que ces évolutions d'organisation remettent en cause des réglementations locales, souvent favorables aux salariés, et soulèvent des risques psycho-sociaux, pour des collectifs de travail déjà ébranlés par plusieurs autres chantiers de transformation.

Contact : Thomas GUILLEMIN, délégué syndical CFE-CGC VAL, tél : 06 24 88 20 69



Interview de Claire Niclause, SUR, et Frédéric Boeuf, SDG

1 Claire, Frédéric, quid de vos parcours professionnels à la RATP ?

Claire : Mon parcours professionnel est fortement marqué par la concurrence, la création et l'animation de réseaux, le lobbying, le management d'équipes et la transversalité.

Je suis entrée à la RATP en 2000. J'étais alors responsable des affaires juridiques et européennes à l'UTP : mon quotidien consistait à conseiller les 170 réseaux adhérents sur les sujets concurrence et appels d'offres. C'est dans ce contexte que j'ai rejoint la RATP comme responsable des affaires européennes au sein de la direction de la stratégie : en négociant, nous avons obtenu de Bruxelles des périodes de transition longues pour nous préparer à la concurrence - 15 ans pour la plus courte.

J'ai ensuite été détachée auprès de l'INRETS comme directrice des affaires internationales et présidente de sa filiale ERT, spécialisée dans la réponse aux appels d'offres.

A mon retour à l'EPIC, j'ai intégré la Délégation au plan d'entreprise et créé des indicateurs et des outils de reporting pour suivre l'avancement des 25 chantiers du plan.

Partie à RATP Dev. comme directrice de la filiale EMServices, j'ai en parallèle mené la réponse à l'appel d'offres offensif sur la gare routière de Rennes. Celui-ci gagné, il a fallu créer la filiale ad hoc, dont j'ai également pris la direction.

Revenue à l'audit interne j'ai réalisé de nombreux audits, dont plusieurs de filiales, et deux sur la sûreté, lesquels m'ont conduite au poste de responsable de l'unité sécurité privée à SUR.

Frédéric : Je suis entré à la RATP en février 1995, en tant qu'opérateur de contrôle qualifié à la brigade de surveillance du département BUS. Immédiatement, je me suis inscrit aux modules et en 1997, j'ai réussi le concours maîtrise BUS. Mon premier poste d'encadrant a été régulateur au PCL de la gare Montparnasse dépendant du centre-bus de Croix-Nivert. En 2003, j'ai fait une mobilité au centre-bus de Lagny dans lequel j'ai rempli des fonctions managériales en exerçant les postes de REL (responsable d'équipe de ligne) puis RPS (responsable prévention sécurité). En 2009, j'ai intégré la permanence générale BUS qui était devenue la SCTR (salle centrale temps réel) jusqu'à sa fermeture en 2013, date à laquelle je suis devenu superviseur au CRIV. Ayant toujours eu un vif intérêt pour l'exploitation et la gestion du temps réel, j'ai postulé en 2017 à la permanence générale à SDG, en tant qu'assistant des réseaux et informateur multimodal (ARI). Cela m'a permis d'approfondir mes connaissances sur les réseaux ferrés, la multi-modalité, une des forces de la RATP, et d'être également au service de nos voyageurs en relayant les informations nécessaires au bon déroulement de leurs déplacements.

2 Quelles sont vos motivations pour l'action syndicale ?

Claire : L'action syndicale me permet de mettre mes compétences au service des encadrants et de traiter de sujets souvent stratégiques pour le futur de l'entreprise. Il faut des analyses précises et des négociations que je souhaite constructives, gagnant-gagnant.

J'apprécie de pouvoir intervenir là où je peux être utile et d'aller à la rencontre des agents de maîtrise et des cadres pour échanger sur ce qui fait la richesse et la difficulté de leurs métiers. Les bonnes analyses viennent souvent du terrain : savoir écouter permet de comprendre et de traduire les préoccupations en actions.

L'Humain est une valeur commune à la RATP et à la CFE-CGC : la richesse de l'entreprise, c'est d'abord celles et ceux qui la font vivre, au premier rang desquels les encadrants.

La grande diversité des sujets et des interlocuteurs et la défense des intérêts des personnels encadrants sont pour moi deux moteurs forts. Aujourd'hui l'action syndicale est une évidence, un besoin fort. Ceux qui n'y pensaient pas y viennent.

Frédéric : J'ai commencé à m'intéresser au syndicalisme vers 2010, grâce à un collègue impliqué dans cette action. En 2012 j'ai adhéré à la CFE-CGC, « LE » syndicat de l'encadrement, pour ses valeurs et son positionnement. Au fil des années, je me suis investi dans l'action syndicale en participant à certaines réunions et audiences ainsi qu'en faisant le relais auprès de la CFE-CGC Groupe RATP et du terrain. Désigné délégué syndical en 2014, je suis devenu interlocuteur de proximité et commissaire classieux. Le rôle d'un interlocuteur de proximité, autrefois délégué du personnel, est majeur parce qu'il s'agit bien souvent du premier maillon de la chaîne syndicale. Et cette année je renforce mon engagement en me portant candidat aux prochaines élections professionnelles. Face aux profondes transformations de la Régie, il est nécessaire de s'impliquer afin de défendre le sens du service public, et limiter autant que possible les impacts de la mise en concurrence. Les collègues se tournent régulièrement vers moi, inquiets devant l'avenir. Il est donc nécessaire d'être présent et réactif pour les accompagner et répondre à leurs interrogations, à leurs doutes.

3 Quel regard portez-vous sur l'avenir de la RATP ?

Claire : L'avenir est inquiétant. La RATP devient un regroupement d'entités aux statuts divers. Tout bouge en même temps : sites, bureaux, outils, contrats, entités (dégrouppées, regroupées, renommées, filialisées, B.U.isées...)... et puis les salaires voire les retraites ? Ça fait beaucoup.

Pourquoi l'expérience serait-elle l'ennemie de l'agilité ? Pourquoi dissocier les encadrants exploitants de ceux des fonctions support ? La concurrence n'y oblige pas.

Les transformations actuelles séparent et isolent les personnels les uns des autres. Les encadrants perdent les liens humains et la vision d'ensemble. L'entreprise doit les aider à reprendre confiance dans leur futur professionnel. Aujourd'hui l'incertitude domine, les démissions s'enchaînent et elles étonnent, on a du mal à y croire. On reste stupéfait d'entendre ces noms-là- chacun a un exemple. C'est un peu triste.

Frédéric : L'avenir de la RATP s'annonce morose. Même si certains changements étaient prévisibles, je les trouve rapides et surtout dénués de dialogue social. La direction décide et impose, en prenant de moins en moins en compte l'avis des salariés. De nombreux agents ne se reconnaissent plus dans l'organisation de la Régie et se sentent perdus. Le futur ressemble à la chronique d'une mort annoncée. La majorité de mes collègues est inquiète pour l'avenir. Les mobilités vont devenir des choix stratégiques et non plus des choix personnels ou professionnels. J'entends de plus en plus d'agents de maîtrise ou de cadres attendre avec impatience leur date d'ouverture des droits à la retraite. ■

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

La réglementation RATP ne nous permet toujours pas d'utiliser votre boîte aux lettres professionnelle pour vous contacter. Si vous souhaitez recevoir nos informations, merci d'envoyer votre adresse courriel à syndicat@cfe-cgc-ratp.com.

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 : <https://www.cfe-cgc-ratp.com>

Intranet : [UrbanWeb/Menu général/Entreprise/Organisations syndicales/CFE-CGC](#)

Application mobile CFE-CGC Groupe RATP

Google Play

App Store

