

## Édito



RATP 2023, dont vous trouverez le premier organigramme communiqué à ce jour, constitue un changement majeur pour le Groupe RATP. Cette nouvelle organisation généralise la relation client-fournisseur entre les différentes entités du Groupe au risque de faire perdre le véritable objectif de l'entreprise : assurer la mission de service public. Ainsi, la filialisation du CSP finances/RH conduit à un paradoxe : celles et ceux qui s'occuperont de la gestion RH n'appartiendront plus à l'entreprise des salariés qu'ils gèrent. Après avoir externalisé le nettoyage, le gardiennage, l'accueil,... c'est donc au tour des fonctions support. Ou comment travailler pour une entreprise sans en faire partie !

Au passage, il ressort d'une analyse de la Banque de France d'octobre 2021 que la promotion de l'auto-entrepreneuriat n'a pas abouti à une augmentation de l'emploi total ou de la valeur ajoutée, mais à une substitution entre salariés et auto-entrepreneurs, d'un statut protecteur à un qui l'est peu. Quel rapport ? Les fausses bonnes idées ne donnent pas toujours les résultats escomptés et l'humain a plus à perdre qu'à gagner.

Frédéric RUIZ

Président de la CFE-CGC Groupe RATP

## Actualités syndicales

■ **Elections professionnelles** : Encadrants, vous devez plus que jamais prendre en main la défense de vos intérêts ! Concurrence du réseau de surface, RATP 2023, RDCE, filialisation, flex office, Diapason, nouveaux outils (...) : ces chantiers procèdent tous d'une **chasse aux coûts** à 360° et d'une **volonté froide et systématique d'effacer votre culture, vos repères et votre statut** dans votre entreprise.

Le nouveau modèle de gestion de la RATP, tel qu'imposé par les décideurs, doit ainsi brutalement se plier aux normes du secteur privé en s'appuyant sur vous encadrants - mais pour quelle reconnaissance et pour quel avenir professionnel ?

La RATP opère sa **transformation à marche forcée** : d'entreprise publique intégrée, elle devient un groupe de services divers soumis au marché. **L'humain**, pourtant première valeur du groupe RATP selon ses dirigeants, en **supporte un coût exorbitant** : surcharge de travail, qualité des conditions de travail en berne, santé physique et mentale en péril. Tout bouge en même temps et sans préavis : pourquoi une telle **déstabilisation des encadrants** à l'heure où au contraire il faudrait vous motiver ? France Telecom, La Poste ou EDF ont autrefois emprunté des chemins similaires, tout aussi inacceptables voire parfois dramatiques.

La CFE-CGC Groupe RATP ne se soumet pas au démantèlement programmé de notre entreprise, et désapprouve à la fois la **méthode insidieuse** déployée par la direction, et les objectifs uniquement **mercantiles** des business units, filiales et autres centres de services partagés ! Un changement de logique aussi profond ne se décrète pas. On ne met pas à terre en un jour un système qui a fait ses preuves.

*La CFE-CGC Groupe RATP vous conseille pour préparer et réussir votre passage agent de maîtrise ou cadre . Contactez-nous !*

## Zoom sur ...

### Transfert de salariés de l'EPIC vers une filiale finances/RH

L'annonce du transfert d'environ 200 salariés de l'EPIC vers une filiale finances/RH pose de nombreuses questions, en particulier au regard de l'utilité d'un tel mouvement pour la pérennité du Groupe et de sa nécessité au regard des règles de concurrence.

#### Pourquoi filialiser ?

La **filialisation des fonctions finances/RH est-elle obligatoire à la cohabitation des activités régulées et dérégulées visées par la concurrence** ? Non, car les activités concernées par le règlement européen sont uniquement les activités de transport urbain de voyageurs. La direction invoque la nécessité de regrouper au sein d'une même

structure des fonctions support répondant aux besoins de l'EPIC et à ceux des filiales françaises du Groupe, actuelles (Cap IDF, Solutions Ville, ...) et futures (issues des appels d'offres Bus). D'un point de vue financier il s'agit surtout de dégager des économies d'échelle sur ces fonctions.

## Au sommaire

### Édito

RATP 2023 ..... P.1

### Actualités syndicales

Depuis le dernier ENCADR'INFO ..... P.1

### Zoom sur ...

Transfert de salariés de l'EPIC vers une filiale finances/RH ..... P.2

### Des nouvelles de ...

RDCE - RDS - MUTUELLE - CE ..... P.3

### 3 questions à ...

Aurore Tomaszczyk et Frédéric Grando ..... P.4

Pour faire entendre votre voix et muscler son action de défense de vos intérêts individuels et collectifs, la **CFE-CGC Groupe RATP, seule organisation syndicale exclusivement dédiée à l'encadrement**, a besoin de votre soutien franc et massif lors des élections professionnelles de novembre 2021.

**Du 22 novembre à 9h au 26 novembre à 10h, votez et faites voter pour vos collègues des listes CFE-CGC Groupe RATP.**

Merci de votre confiance.

Toute l'équipe de la CFE-CGC Groupe RATP vous répond et vous accompagne pour les élections professionnelles au 01 58 76 80 00 ou via [contact@cfe-cgc-ratp.com](mailto:contact@cfe-cgc-ratp.com).

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

- l'avenant n°1 au protocole d'accord relatif à la politique de la RATP en faveur de l'habitat et des prêts de 2020-2022, le 15 novembre 2021

- l'avenant n°4 à l'accord relatif à l'accompagnement des parcours professionnel et de la mobilité (APPM), le 19 novembre 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.

**En général, lorsque l'on crée une filiale, on mutualise les fonctions support au niveau Groupe. Pourquoi la RATP choisit-elle de faire le contraire et de filialiser les fonctions support ?**

Le système aura pour conséquence de transférer les salariés sous une autre convention collective, et de les faire sortir de l'EPIC d'où la réalisation d'une certaine productivité sur la structure EPIC.

**En général l'objectif d'une filiale est son développement commercial. La RATP souhaite-t-elle devenir un acteur majeur sur le marché des finances et des RH ?**

C'est peu probable... Quel serait l'intérêt et la légitimité d'une telle ambition ? Pour cette filiale finances/RH, contrairement à CAP IDF ou Solutions Villes qui ont, elles, un objectif de développement précis, il n'y pas de feuille de route ou de plan de développement commercial.

**Quelle structure pour le CSP finances/RH ?**

Le CSP sera une filiale de RATP Participations et non une filiale directe de l'EPIC : on peut s'interroger sur ce choix, d'autant que le responsable du CSP ne sera pas rattaché à RATP participations mais bien au siège du Groupe.

Tels que présentés, la prise de décision et le fonctionnement s'annoncent assez complexes : la filiale serait composée de trois pôles (RH, finance et un pôle relations clients) sur deux sites différents. Les responsables de ces trois pôles seraient

- sous l'autorité hiérarchique du responsable du CSP mais
- sous l'autorité fonctionnelle du Directeur financier Groupe et du Directeur RH du Groupe.

## Des clients mal définis

**L'EPIC sera client de la filiale uniquement si elle est compétitive...** Une étude du marché sur ce type de prestations a-t-elle été faite à l'extérieur du Groupe pour pouvoir se comparer ?

Qui va décider du barème de facturation ? De la marge ? Comment l'EPIC pourrait-il définir un modèle non compétitif pour ses propres besoins ? La filiale devra-t-elle répondre à des appels d'offres pour prêter pour l'EPIC ? Dans le cas contraire comment sa compétitivité sera-t-elle évaluée ? **Que se passe-t-il si le futur CSP est effectivement moins compétitif notamment sur le critère prix ?** Autant de questions sans réponse claire à ce jour.

**Quelle sera l'articulation entre les activités de la filiale et les activités similaires présentes dans les autres filiales ?**

Les collaborateurs concernés vont-ils être regroupés avec les équipes transférées de l'EPIC ? Si tel était le cas, cela créerait inévitablement des doublons par rapport au nombre de postes budgétaires affichés.

## Un bilan économique peu rassurant

Dans sa présentation, le bilan ne permet pas de savoir quelles sont les hypothèses de chiffre d'affaires et de résultats prévus. De plus il est incomplet car il n'intègre pas les activités du CSRH. Et ce alors

même que la pérennité de la filiale sera en grande partie jugée par la direction sur ses performances économiques et financières.

Le fonds de commerce du nouveau CSP sera constitué en grande partie des  **futures filiales issues des gains aux appels d'offres du réseau Bus**. Dans ce cadre, deux scénarios ont été retenus pour bâtir les projections financières : la perte d'un tiers ou de la moitié du réseau. Mais que se passe-t-il si l'EPIC perd un volume d'activités plus important ? C'est un scénario qu'il ne faut raisonnablement pas exclure. Dans cette hypothèse, le nouveau CSP ne pourrait pas équilibrer ses comptes car il ne disposerait pas d'un niveau d'activité suffisant.

## Une viabilité opérationnelle incertaine

Il sera sans doute **difficile de standardiser les processus** internes du CSP (et donc de dégager les économies d'échelle visées) car la filiale devra être capable de répondre à des besoins très diversifiés (activités, population...) ce qui obligera à passer par la création d'équipes dédiées.

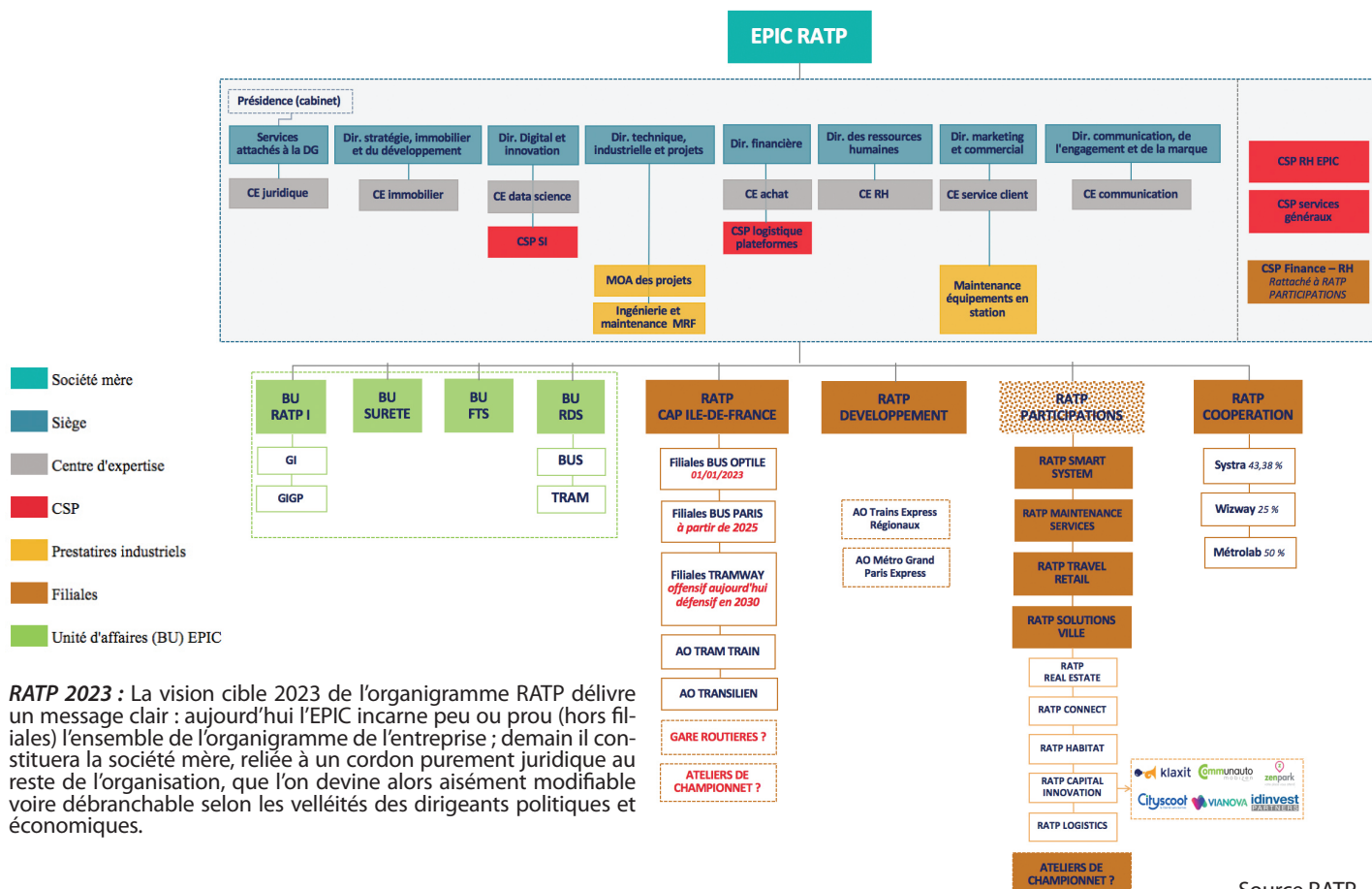
Par ailleurs le CSP devra également s'adapter à

- de nouveaux **indicateurs de performance**
- de nouveaux **outils informatiques**-dont certains ne sont pas encore choisis
- une **organisation géographique dispersée** et non encore stabilisée

## Et pour les personnels ?

Les employés de la filiale seront mis à disposition, qu'ils soient en CDD, CDI ou statutaires, sur la base du volontariat et selon l'article 33 du statut du personnel. Mais que se passera-t-il pour les salariés qui ne sont pas volontaires ? **Quel parcours professionnel leur sera effectivement offert - compte tenu de la spécialisation de leurs activités ?** Les salariés du CSP seront soumis à la convention collective Syntec, avec maintien des dispositions plus favorables en vigueur à l'EPIC le cas échéant. Mais l'EPIC ou la direction de la filiale pourront mettre fin à la mise à disposition moyennant un préavis de trois mois. **C'est là un point clef du dispositif** : que se passe-t-il après pour le salarié ? Il n'y a pas d'engagements précis de la direction sur ce point. A la lecture du projet on peut légitimement avoir des doutes sur le fait qu'un tel système soit plus simple, plus efficace et moins cher à gérer. Pourtant, ce dossier en l'état préfigure une remise en question radicale des équipes concernées : il va contribuer à isoler 200 collaborateurs dans une structure filialisée dont les contours ne sont pas suffisamment rassurants pour sa pérennité.

**La direction de l'entreprise et toutes les parties prenantes à ce projet doivent urgemment répondre à l'inquiétude légitime qu'il soulève et dont l'opportunité n'est pas aujourd'hui avérée.** La CFE-CGC y sera particulièrement vigilante. ■



**RATP 2023 :** La vision cible 2023 de l'organigramme RATP délivre un message clair : aujourd'hui l'EPIC incarne peu ou prou (hors filiales) l'ensemble de l'organigramme de l'entreprise ; demain il constituera la société mère, reliée à un cordon purement juridique au reste de l'organisation, que l'on devine alors aisément modifiable voire débranchable selon les velléités des dirigeants politiques et économiques.

Source RATP

RDCE

RATP

L'audience plurisyndicale du 08 novembre dernier a permis d'aborder la méthodologie et le calendrier de négociations en vue d'un nouvel accord relatif à la rémunération de l'encadrement.

La direction s'engage dans un cycle qu'elle qualifie « de négociations », qui débiteront avec les organisations syndicales représentatives après les élections de novembre 2021.

Les accords **RDCE**, 13<sup>ème</sup> mois et APPM, des textes réglementaires et le statut sont dénoncés ou impactés. Elle en a tiré 12 thèmes qu'elle propose de discuter au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2022 :

1-Principes de rémunération ; 2-Pratiques observées le plus couramment (EDF, SNCF...) ; 3-Calendrier campagne salariale ; 4-Déterminer les enveloppes et consommation ; 5-Modalités de distribution ; 6-Parcours professionnel et mobilité ; 7-Echelons/Ancienneté ; 8-Coefficient mini/max ; 9-Plan de progrès ; 10-Éléments de rémunération « annexes » ; 11-Contrôle social ; 12-Accompagnement du changement.

La direction propose d'entamer les discussions sur les différents thèmes à compter de mi-janvier 2022 avec une réunion toutes les 3 semaines, soit une base de 7 réunions de janvier à fin mai 2022. Elle présentera un projet de texte dès début février 2022 : étonnant, alors que les thèmes seront discutés tout au long du 1<sup>er</sup> semestre !

Un bilan complet de la négociation serait réalisé fin mai 2022.

*La CFE-CGC a demandé la loyauté dans le dialogue social, ayant la conviction d'avoir été manipulée jusque-là.*

**La CFE-CGC mettra tout en œuvre pour défendre les intérêts collectifs et individuels des techniciens supérieurs, des agents de maîtrise et des cadres malgré un calendrier excessivement resserré.**

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

RDS

Dans la continuité de l'accord sur les dispositions d'ordre social de la création de la business unit Tramway au 01 janvier 2022, notre OS a été la **seule organisation syndicale signataire** du protocole d'accord portant sur l'**attribution des congés annuels et les modalités d'échanges de service** au sein de la future BU. Nous sommes en attente de la décision de la direction de **RDS** pour cette mise en application.

Charge de travail, postes non couverts, freins à la mobilité : depuis plusieurs années, notre OS réclamait à la direction de RDS ex-BUS, la **reconnaissance de l'investissement des fonctions RH** en UO. D'autant qu'elles seront fortement impactées par les modifications des conditions de travail des MR en juillet 2022 et l'accompagnement au changement lié. Des **négociations** seront enfin entamées sur ce sujet début **décembre** prochain.

La direction Transport de RDS a reçu notre OS le 7 octobre dernier pour faire un point sur l'avancée du projet de mise en place des nouvelles conditions de travail des MR. Nous avons notamment indiqué que les encadrants du département étaient encore mis à contribution sur ce projet alors que dans le même temps, l'entreprise s'attaquait à leur système de rémunération ! Par ailleurs, nous avons de nouveau interpellé la direction sur le sort qui sera réservé aux **MAE** dans la perspective de l'ouverture à la concurrence et la nécessité de les **nommer maîtrises avant 2025**.

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

MU-  
TUELLE

La mutuelle RATP a souscrit auprès d'IMA (Inter Mutuelle Assistance) un contrat offrant des **prestations d'aide au quotidien pour ses adhérents et leurs proches** en cas d'accident, d'hospitalisation, d'immobilisation à domicile, d'intervention chirurgicale, de séjour en maternité, de perte d'autonomie, de traumatisme, de décès ou encore si vous assistez un proche : **MPGR IMA Santé**

Sur un simple appel au 05.49.76.66.70 (24h/24 et 7j/7), muni de votre n° adhérent, vous pourrez envisager la mise en œuvre des prestations d'assistance suivantes :

Déplacements : transport et hébergement d'un proche et de ses enfants, transport aux rendez-vous médicaux, transport non-médicalisé

Aide au quotidien : aide à domicile, aide-ménagère, auxiliaire de vie, livraison, coiffure à domicile, entretien du jardin, transfert et garde d'animaux domestiques

Assistance famille : garde des enfants ou petits-enfants ou enfants handicapés, conduite à l'école et/ou aux activités extra scolaires et retour à domicile, soutien scolaire, prise en charge des ascendants

Accompagnement des pathologies lourdes : assistance renforcée jusqu'à 100 heures d'aide à domicile sur 1 an

Conseils et soutien de spécialistes : travailleur social, service d'informations juridiques, diététicien

Soutien aux aidants : guichet unique d'information et de coordination, solutions de répit pour l'aidant.

CE

ce  
ratp  
engagé  
& solidaire

La mandature 2018-2021 a incontestablement renforcé et accéléré le tournant amorcé depuis plusieurs années dans la politique d'offres du comité d'entreprise. Cette réussite, au bénéfice de l'ensemble des salariés dont ceux de l'encadrement, repose sur l'ambition commune des 3 organisations syndicales représentatives de moderniser le **CE**. L'accord de gestion pluraliste signé entre elles en 2015, et renouvelé depuis, en a permis la réalisation concrète.

**La CFE-CGC Groupe RATP ne peut que se réjouir de ce succès collectif, d'autant qu'elle y a joué un rôle actif**, en traçant souvent la voie, **pour mieux servir aux agents le maximum de la subvention** consacrée aux œuvres sociales et culturelles : **diversification des prestations pour davantage de bénéficiaires, passage d'une logique de propriété à une logique d'utilisation, modernisation des moyens d'information et de vente, rationalisation des coûts de fonctionnement, optimisation des investissements.**

D'autant que les contraintes budgétaires à l'échéance 2025, avec le départ avéré de l'EPIC des 20500 salariés de RDS et in fine la **chute du montant de la subvention annuelle RATP, impose une gestion rigoureuse des moyens**. Cette adaptation de l'outil CE ne doit pas là aussi se faire à n'importe quel prix pour ses salariés : une véritable gestion des ressources humaines et un traitement respectueux des personnels doivent prévaloir au sein du CE RATP.

La CFE-CGC Groupe RATP entend poursuivre sa participation exigeante mais forte de propositions dans la préservation du comité d'entreprise RATP, bien commun à défendre dans la perspective de l'avènement du groupe RATP, notamment synonyme de filiales.

*En chiffres - Au 31/12/2020, le CE emploie 382 salariés, reçoit plus de 50 millions € de subvention annuelle RATP et sert 47 000 agents RATP.*

Contact : Laurent DOMINE, secrétaire adjoint du CE RATP



## Interview de Aurore Tomaszczyk, MRF, et Frédéric Grando, INFRA

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

**Aurore** : Issue de l'école technique RATP, j'ai intégré l'atelier de Javel ligne 8 sur le département MRF en 1991 en tant qu'opératrice qualifiée – mécanicienne d'entretien. En 2004, j'ai bénéficié d'un congé individuel de formation via l'AGECIF pour préparer et obtenir un DUT Génie Industriel et Maintenance. A l'obtention de ce diplôme, le département MRF m'a nommée sur un poste d'agent de maîtrise de production à l'atelier de Saint Ouen. Je suis actuellement responsable de l'équipe Bogie sur l'atelier de Fontenay-sous-Bois, en charge de la ligne modèle de l'unité MP du département MRF.

Sur le plan syndical, j'ai été élue pour la première fois en 2006 déléguée du personnel sur l'atelier de Saint Ouen département MRF. C'était la première fois que cette unité avait des élu(e)s CFE-CGC ! Je suis ré-élue à chaque élection professionnelle depuis 2006.

Mon investissement m'a permis de participer à différentes commissions telles que la commission égalité Femme / Homme, la commission économique, la commission de classement maîtrises.

**Frédéric** : Avant la RATP, j'ai travaillé pendant 15 ans dans le privé, essentiellement dans l'automobile chez PSA, dont 9 ans dans la compétition automobile. Je suis entré dans l'entreprise le 1<sup>er</sup> septembre 2004 comme cadre responsable d'études matériels roulants. J'ai fait mes premières armes sur le projet de rénovation du MS61 (RER A) aux études MRF de Jules Vallès. En mai 2008, une première mobilité m'a permis d'intégrer le département M2E, dans l'unité de l'ingénierie de maintenance des lieux (IML), sur les matériels électromécaniques. Puis, en septembre 2011, j'ai rejoint le département ING, toujours sur le même périmètre de l'électromécanique, mais sur la partie travaux, comme MOE. Enfin, depuis novembre 2019, j'exerce le métier d'acheteur au sein de l'unité achats du département GDI, toujours en partie sur l'activité électromécanique.

S'agissant de mon parcours syndical, j'avoue avoir une mémoire quelque peu défaillante concernant les débuts (*rires*) ! Pour moi, je me suis engagé à la CFE-CGC en 2009, parrainé par le regreté Gilles Canteloup et Alain Sassi, où j'ai participé aux DP et à la commission nouvelle technologie du comité départemental économique et professionnel M2E. Une fois à ING, dans un premier temps avec Lionel Mescam, j'ai été représentant syndical au CDEP SIT/ING. Puis en 2018, j'ai été élu au premier CSE MOP/ING, membre de la commission économique.

### 2 Quelles sont vos motivations pour l'action syndicale ?

**Aurore** : Face à l'évolution de la transformation de notre entreprise, nous devons rester vigilants sur les conditions de travail des managers. Dernièrement nous avons pu constater que la direction imposait son point de vue sans réel dialogue social. Nous devons également être attentifs à la place des encadrants, et plus particulièrement des encadrantes, dans ces nouvelles organisations.

**Frédéric** : Ma motivation pour l'action syndicale est venue un peu par hasard. Lorsque j'étais à MRF, il y avait eu un problème de quorum lors des élections DP, et la direction des études était venue me chercher pour savoir si je ne voulais pas me porter volontaire. J'ai dit « oui » et j'y ai pris goût. La motivation est donc issue d'une première expérience aux DP de MRF, qui m'a ouvert la voie sur une autre approche de mon implication au sein de la RATP et sur la nécessité de s'engager pour défendre les droits des salariés. Je me suis alors tourné vers le syndicat dont je me sentais le plus proche en termes d'esprit et d'action, pour devenir l'interface privilégié entre les salariés et la direction de mon département, dans le but de défendre les intérêts des encadrants et être force de proposition face aux enjeux qui nous sont imposés au travers de l'application de la loi de décembre 2009 relative à l'organisation et à la régulation des transports ferroviaires (ORTF).

### 3 Pourquoi les encadrants doivent-ils voter en nombre le 22 novembre prochain ?

**Aurore** : Le scrutin du 22 novembre a une importance toute particulière, et la direction va regarder de près les résultats dans la perspective de l'ouverture à la concurrence. La direction mesurera ainsi la mobilisation et la détermination de l'encadrement à continuer à porter un rôle prépondérant dans la transformation du Groupe RATP. L'encadrement doit être acteur de l'avenir de l'entreprise, mais pour cela il faut absolument un vote massif des encadrantes et des encadrants. L'union fait la force ! Les collègues doivent rester soudés et ne pas se laisser isoler les uns des autres par le découpage de l'entreprise.

**Frédéric** : Le 22 novembre est une date importante car un fort taux de participation à ce scrutin permettra d'établir un « rapport de force » entre les salariés et la direction, qui « surfe » sur la faible implication de ces derniers aux élections professionnelles de 2018, pour imposer des restructurations et des réorganisations au travers d'un simulacre de dialogue social qu'elle ne cesse de bafouer sous l'égide de notre dernière PDG. Seule une mobilisation massive portée par les votes des salariés permettra de peser sur les décisions structurantes pour notre avenir, face à des chantiers majeurs comme l'ouverture à la concurrence et la transformation de l'ingénierie, mais aussi sur la productivité, le télétravail, le flex office ou bien encore la RDCE. ■

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 [contact@cfe-cgc-ratp.com](mailto:contact@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](mailto: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

