

Édito



Une nouvelle équipe

Après avoir succédé à Alain TERNOIS, depuis bientôt dix ans déjà, à la présidence de la CFE-CGC Groupe RATP, le temps est venu de laisser place à une nouvelle équipe. Ce sont Fabien RENAUD, président, et Valérie VOVK, vice-présidente, qui ont désormais la responsabilité de conduire notre organisation syndicale pour défendre vos intérêts collectifs et individuels, dans un groupe en pleine révolution. Ces intérêts, la CFE-CGC Groupe RATP a tout mis en œuvre pour les faire valoir dans la négociation des nouvelles règles d'avancement de l'encadrement. Ce ne fut pas chose facile, tant les exigences de libéralisation voulues par la direction générale étaient fortes. Pourtant, nous sommes parvenus à obtenir un socle de garanties que

vous pourrez mesurer en lisant le dossier de ce numéro d'Encadr'info. Je vous remercie toutes et tous pour votre confiance et souhaite à notre organisation syndicale de poursuivre son développement au profit de tous les encadrants du Groupe RATP.

Frédéric RUIZ

Délégué syndical central CFE-CGC Groupe RATP

Zoom sur ...

Evolution de la politique de rémunération de l'encadrement

L'objectif numéro un de la CFE-CGC Groupe RATP vise à défendre les intérêts individuels et collectifs des encadrants de l'entreprise.

C'est pour cela que ses représentants mettent tout le poids de notre organisation syndicale dans les négociations, comme particulièrement sur le projet de rémunération de l'encadrement, destiné à remplacer l'accord RDCE.

Dans un premier temps, la direction générale souhaitait libéraliser totalement le système, s'affranchissant de toute contrainte pré négociée et se réservant la liberté de fixer annuellement les règles dans une note de cadrage COMEX.

La CFE-CGC Groupe RATP a fait valoir qu'on ne pouvait passer d'un système pouvant être jugé trop figé à un autre totalement ouvert. Elle a de plus demandé à ce que les organisations syndicales représentatives soient associées, préalablement aux négociations annuelles obligatoires qui englobent les opérateurs, à la détermination d'un certain nombre de paramètres régissant l'avancement des encadrants.

Vous trouverez page suivante un récapitulatif comparant les règles fixées dans la RDCE et le nouveau cadre qui s'appliquera si un accord est signé.

En l'absence d'accord, certains paramètres seront moins favorables.

Le projet d'accord transmis par la direction change radicalement des règles d'avancement de l'encadrement, les rapprochant de ce qui existe par exemple pour l'encadrement supérieur. Quoi qu'en pensent ou quoi que fassent les organisations syndicales, ce changement de paradigme est inéluctable.

La question qui se pose aux organisations syndicales représentatives est donc : quelle est la valeur ajoutée d'un accord pour l'encadrement ?

L'analyse de la CFE-CGC Groupe RATP est la suivante :

Alors que la RDCE était un accord fixant des règles précises et auxquelles il était difficile de déroger, les nouvelles modalités établissent un cadre beaucoup plus ouvert, dont seul l'avenir nous dira si c'est mieux ou moins bien. Cependant, la CFE-CGC a fait valoir un certain nombre de garanties nécessaires.

La signature d'un accord permettrait de verrouiller les avancées obtenues principalement par la CFE-CGC au cours des dernières semaines.

Au sommaire

Édito

Une nouvelle équipe P.1

Zoom sur ...

Politique de rémunération de l'encadrement P.1

Des nouvelles de ...

Harcèlement - RDS - RATP 2023 P.3

3 questions à ...

Sophie Gaignard et Karl Benoist P.4

Quelles sont les plus-values de l'accord ?

- Une enveloppe **mini garantie pour les agents de maîtrise/techniciens supérieurs de 1,5%** (échelons compris)
- Une enveloppe **mini garantie pour les cadres de 1,8%**
- Le **maintien des échelons** pour les agents de maîtrise/techniciens supérieurs
- Une **hausse du plafond de rémunération de +14%** pour les agents de maîtrise/techniciens supérieurs*
- Une **hausse du plafond de rémunération de +23%** pour les cadres*

(* de nombreux collègues sont déjà au plafond de leur grille respective ou s'en approchent. En période de reprise de l'inflation, la hausse des plafonds leur donnerait des perspectives d'évolution de leur rémunération.)

- La possibilité de **rediscuter des paramètres dans 2 ans** (clause de revoyure)
- La possibilité de **dénoncer l'accord** si la direction ne respecte pas ses engagements écrits dans l'accord ou formulés lors des négociations
- Une plus grande **crédibilité** lors des **discussions pré NAO** et lors de la **défense des cas individuels**

Le contexte inflationniste nous laisse présager que les avancements 2023 et 2024 seront globalement plus avantageux que ne le permettait la RDCE.

Les enveloppes minimales garanties figurent donc comme un filet de sécurité ayant peu de probabilité de servir pour les 3 prochaines années.

Accessoirement, les nouvelles dispositions sont de nature à satisfaire les managers qui se plaignaient de ne pas pouvoir donner de l'avancement à certains à cause de plafonds sur 5 ans et d'être obligés de donner plus d'avancement à d'autres à cause de l'obligation de distribution.

Quels sont les risques si on ne s'engage pas ?

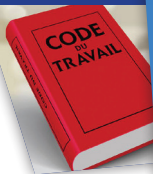
- Une décision unilatérale moins favorable que nous ne maîtrisons pas
- Laisser tous les leviers à la direction générale
- Une perte de crédibilité auprès des managers
- Une perte de crédibilité générale si les avancements 2023 et 2024 sont en moyenne supérieurs à ce que permettait la RDCE, comme nous pouvons le présager.

Vos représentants CFE-CGC Groupe RATP restent à votre disposition pour échanger sur le sujet.

Lire la suite page 2

Accord RDCE	Projet de la Direction si accord	Commentaires
Echelons d'ancienneté	• Conservés pour les agents de maîtrise et les techniciens supérieurs. • Supprimés pour les cadres.	Le maintien des échelons d'ancienneté était une demande forte de la CFE-CGC. Leur suppression pour les cadres nécessite une modification du statut du personnel. Les échelons 26 et 28 sont maintenus car ils découlent de la réforme du régime spécial de retraite en cours.
Grille de déroulement de carrière : • Avancement à l'ancienneté (+1,66667% du coefficient de base par échelon) en abscisse. • Avancement au choix (pas de 0,5%) en ordonnée.	Les grilles disparaissent : • Un coefficient minimum et un coefficient maximum sont les seuls repères subsistants.	La disparition des règles de la RDCE pour l'attribution des avancements (exemple : 3 à 7% avec des pas de 0,5% pour les agents de maîtrise/techniciens supérieurs) entraîne de facto la disparition des grilles. C'est encore plus vrai pour les cadres avec la disparition des échelons.
Coefficients de référence minimums : • 353,7 pour les agents de maîtrise/techniciens supérieurs. • 443,7 pour les cadres. Coefficients de référence maximums : • 785,6 à l'échelon 28 (ans) pour les agents de maîtrise/techniciens supérieurs. • 1094,6 à l'échelon 28 (ans) pour les cadres.	Coefficients de référence minimums : • 356,5 pour les agents de maîtrise/techniciens supérieurs. • 446,5 pour les cadres. Coefficients de référence maximums : • 900 à l'échelon 28 (ans) pour les agents de maîtrise/techniciens supérieurs. • 1350 à l'échelon 28 (ans) pour les cadres.	Les coefficients de référence intègrent la majoration individuelle de 2,8 points de l'accord NAO de 2019. Ceci explique la légère hausse des coefficients minimums. 2,8 points au coefficient de base correspondent à 3,45 points à l'échelon 28 (ans). On note donc une hausse nette de 111 points du coefficient maximum pour les agents de maîtrise/techniciens supérieurs (+14%) et de 252 points pour les cadres (+23%).
Détermination des enveloppes d'avancement : • 2,1% pour les agents de maîtrise/techniciens supérieurs. • 2,2% pour les cadres. <i>Les règles de détermination des enveloppes sont précises et fonction de la masse salariale statutaire de référence annuelle brute du département et de la catégorie concernés.</i> <i>Ces pourcentages constituent à la fois un minimum et un maximum, quelle que soit le niveau d'inflation ou la situation économique de l'entreprise.</i>	Détermination des enveloppes d'augmentation individuelle : • 1,5% minimum, échelons compris, pour les agents de maîtrise/techniciens supérieurs. • 1,8% minimum pour les cadres. <i>Les enveloppes définies chaque année par note de cadrage de la direction générale, à la suite de l'établissement du budget et des négociations annuelles obligatoires devront donc proposer des % supérieurs ou égaux.</i>	Les minimums sont garantis sauf circonstances exceptionnelles impactant de manière significative la situation économique de l'entreprise, ce qui devra être discuté avec les organisations syndicales représentatives.
Enveloppe « Accompagnement des Parcours Professionnels et de la Mobilité » : • 0,1% de la masse salariale statutaire de référence annuelle brute de l'entreprise.	Enveloppe « Accompagnement des Parcours Professionnels et de la Mobilité » : • Pas d'enveloppe spécifique. Intégrée dans l'enveloppe d'augmentation individuelle.	Cette enveloppe, prévue dans l'accord RDCE, faisait également l'objet d'un accord spécifique éteint en même temps que la RDCE.
Règle d'éligibilité à l'avancement : • Justifier d'au moins 2 ans d'ancienneté depuis le dernier avancement.	Éligibilité à l'avancement : • Pas de règle figée.	Les notes de cadrages décidées par la direction (COMEX, BU, Filières métiers), après échange avec les organisations syndicales représentatives, fixeront des règles pour les décisions d'avancement, notamment le % d'avancement minimum pouvant être attribué.
Modalité d'attribution de l'avancement : • Fourchette de 3 à 6%, par pas de 0,5%, pour les agents de maîtrise/techniciens supérieurs avec un plafond de 15% sur 5 années civiles glissantes. • Fourchette de 3 à 7%, par pas de 0,5%, pour les cadres avec un plafond de 17% sur 5 années civiles glissantes.	Modalité d'attribution de l'avancement : • Pas de règles précises. <i>La note de cadrage annuelle du COMEX fixera quelques règles à respecter.</i>	% a priori libres, pas de plafond, ni annuel, ni sur plusieurs années, pourvu que la note de cadrage soit respectée par les arbitrages finaux des directeurs des secteurs concernés sur conseil des RH. Les filières métiers jouent également un rôle de conseil et assurent la cohérence desdites filières.
Valorisation du changement de catégorie : • 5% pour l'accès à la catégorie agent de maîtrise/technicien supérieur. • 6% pour l'accès à la catégorie cadre.	Valorisation du changement de catégorie : • 5% pour l'accès à la catégorie agent de maîtrise/technicien supérieur. • 6% pour l'accès à la catégorie cadre.	Sans changement.
Prime de résultats : • Règles de définition des enveloppes précises (montant généré 645 € pour les agents de maîtrise/techniciens supérieurs ; 1730 € pour les cadres). • Définition d'un montant « objectifs atteints » précis (545 € pour les agents de maîtrise/techniciens supérieurs ; 1500 € pour les cadres). • Montant maximum attribuable (1300 € pour les agents de maîtrise/techniciens supérieurs ; 3100 € pour les cadres).	Prime de résultats : • Absence de règles de définition des enveloppes. Celles-ci seront redéfinies chaque année par la note de cadrage en pourcentage de la masse salariale de référence et par catégorie. • Définition d'un montant « objectifs atteints » fonction de l'enveloppe annuelle (50% de la moyenne des primes allouées selon la catégorie). • Montant maximum attribuable (1800 € pour les agents de maîtrise/techniciens supérieurs ; 6000 € pour les cadres).	Les enveloppes pourront varier d'une année sur l'autre en fonction : • Des résultats de l'entreprise. • De la politique salariale de l'entreprise. • De circonstances exceptionnelles ayant un impact significatif sur la situation économique de l'entreprise. Les montants « objectifs atteints » passent respectivement de 84% à 50% de la moyenne pour les agents de maîtrise/techniciens supérieurs et de 87% à 50% pour les cadres. Seuls les plafonds attribuables restent cadrés (+38% pour les agents de maîtrise/techniciens supérieurs et +94% pour les cadres).
Calendrier d'attribution : • Avancement : paie de janvier (sauf cas particuliers). • Prime de résultats : paie de mars ou avril.	Calendrier d'attribution : • Augmentations individuelles et primes de résultats : paie d'avril avec effet rétroactif au 1^{er} janvier (sauf cas particuliers).	Les décisions d'augmentations individuelles et de primes de résultats sont décidées et arbitrées dans la même temporalité en février et mars.
Commissions de classement : • Règles fixant le contenu des dossiers préparatoires transmis aux commissaires classeurs.	Bilan quantitatif : • Bilan à grosses mailles présenté aux organisations syndicales en mai ou juin.	La suppression des commissions de classement nécessite une modification du statut du personnel. Il n'y aura plus d'affichage des tableaux d'avancement.
Prime de responsabilité : • Taux horaire « a » = 1,96 pour les agents de maîtrise/techniciens supérieurs. • Taux horaire « a » = 2,96 pour les cadres.	Prime de responsabilité : • Taux horaire « a » = 1,96 pour les agents de maîtrise/techniciens supérieurs. • Taux horaire « a » = 2,96 pour les cadres.	Sans changement. Le montant de cette prime a régulièrement diminué par intégration dans le salaire statutaire (soumis à cotisation retraite).
Point d'étape « compétences et carrières » : • Pour les salariés dont la somme des % d'avancement a atteint la valeur maximale sur 5 années glissantes. • Pour les salariés n'ayant pas eu d'avancement pendant 5 ans. • A la demande du salarié ou de la hiérarchie.	Cas d'absence d'augmentation individuelle 3 ans de suite : • Formaliser et mettre en œuvre un plan de progrès.	Le délai pour la mise en œuvre d'un plan de progrès est réduit de 5 à 3 ans.

HARCÈ- LEMENT



La notion de **harcèlement sexuel d'ambiance** (environnement de travail sexiste), qui peut paraître difficile à cerner, appelle quelques éléments de compréhension.

Certains actes comme des comportements déplacés, des propos graveleux, allusions sexuelles, gestes, affiches, photos à caractère pornographique, inscription, objets... qui pendant une période étaient « tolérés » dans les entreprises constituent actuellement des faits fautifs qui peuvent être sanctionnés.

Il a été jugé que le harcèlement peut « consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance où, sans être directement visé, la victime subit les provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables ».

Quant à la notion de **harcèlement moral**, pour rappel, l'article L1152-1 du Code du travail en donne la définition suivante : « Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

Contact : Valérie VOVK, juriste en droit social CFE-CGC Groupe RATP

RDS



Prime équipier RH en UO : la CFE-CGC Groupe RATP a signé le 14 février l'accord sur la mise en place d'une prime pour les équipiers RH et les animateurs Prévention. Après négociations, nous avons pu obtenir une prime mensuelle de 103,32€ pour 151 agents de maîtrise en UO et BU TRAM. Pour 60 MAE RH et Prévention nous avons obtenu une augmentation de la prime de qualification à hauteur de 30 euros. Cette prime sera versée à partir de la paie d'avril 2022 avec un effet rétroactif à décembre 2021.

Création de la BU TRAM : la création de la business unit (BU) TRAM est intervenue le 1^{er} janvier 2022. La BU TRAM sera détachée de **RDS** au 1^{er} janvier 2025. Des élections professionnelles destinées à la création du CSE TRAM se tiendront dans un délai de 12 mois pour une mandature d'au moins 2 années.

Conditions de travail machinistes receveurs (CTMR) : Le cycle de négociation entamé en mars 2021 s'est terminé le 04 avril. Lors des négociations, la CFE-CGC Groupe RATP a revendiqué une augmentation pérenne des salaires des encadrants de RDS impactés par la mise en place des nouvelles CTMR au 1^{er} juillet 2022. La direction, quant à elle, n'avait au début proposé qu'une « prime oneshot » de 500€ net » pour environ 600 encadrants (REL, Equipes Transport et Equipes RH en UO et Equipes de la réglementation), alors que nous réclamions à minima, 1800€ brut. La direction a finalement proposé une prime de 1000€ brut et une conversion en point de la prime CPI encadrement en UO (2,90) et CRIV (3,70) du coefficient de référence. Forts du soutien des collègues, nous avons décidé de ne pas signer cet accord au rabais.

Lancement de la mise en concurrence : lors desancements des différents appels d'offres des lignes de bus historiquement exploitées par la RATP, la CFE-CGC Groupe RATP est informée des dispositifs de communication délivrés aux salariés sur la mise en concurrence. Le périmètre, les prestations, les effectifs, les modalités de désignation, les garanties sociales en cas de transfert ainsi que le calendrier sont également présentés. Dernière information en date du 12 mars avec la publication de 4 appels d'offres par IDFM : lot n°39 « Pays de France », lot n°42 « Boucle Nord de Seine », lot n°43 « Plaine Commune », et le lot n°45 « Bords de Marne ».

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

RATP 2023



RATP 2023 remet complètement en question l'organisation de l'EPIC et les relations entre les différents acteurs, et ce dans un délai excessivement court. Le dialogue social est très contraint au niveau timing et les dossiers concernant les départements portant les fonctions support s'enchaînent « au pas de charge »*.

La CFE-CGC s'interroge sur la réelle valeur ajoutée des accords d'accompagnement proposés par la direction : en effet, ces volets sociaux adressent systématiquement et quasi uniquement les dispositions applicables dans le cadre du protocole Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

De plus, au regard des résultats des enquêtes Wittyfit diligentées par la direction, la CFE-CGC alerte sur les différentes analyses faites sur les ressentis des salariés quant à ces réorganisations.

Les avis donnés, dont ceux des managers, sont très mitigés, notamment pour la confiance dans le collectif, dans l'avenir, il y a peu de projection dans la future organisation. La perte de repère et de projection dans l'avenir est particulièrement déstabilisatrice. La CFE-CGC souhaite qu'il y ait une meilleure prise en compte de l'avis des managers et qu'ils soient plus impliqués.

En contrepoint, vu l'actualité (rôle des services publics durant la pandémie, baisse de la qualité de ceux déjà mis en concurrence, retours en arrière dans certains pays ...), la pertinence de la concurrence dans les services publics mériterait pourtant d'être réinterrogée...

* Direction Digital & Innovation ; Direction de la Communication, de l'engagement et de la marque Groupe ; Évolution du département EDT ; Direction Stratégie et Ville Durable ; Services attachés à la direction générale ; Marketing & Commercial ; Gestion et Innovation Sociales Ressources humaines ; Direction de la Performance économique et financière Groupe = la CFE-CGC critique le choix de filialisation du CSP Finances/RH et plus encore son rattachement à la convention collective SYNTEC, alors que l'objet principal de la RATP est le transport collectif urbain !



Interview de Sophie Gagnard, élue CSE RDS, et Karl Benoist, élu CSE MTS

1 Sophie, Karl, quid de vos parcours professionnel et syndical à la RATP ?

Sophie : Je suis entrée à la RATP en janvier 2010, à DIT. Après avoir fait 3 ans d'études économiques et prospectives, je suis arrivée à BUS pour suivre les statistiques des lignes de bus (kilomètres parcourus et trafic). Aujourd'hui, je gère, avec mon équipe de 4 personnes, le suivi du contrat IDFM-RATP sur tous les aspects ayant trait à l'offre de transport.

Je n'ai pas de parcours syndical. J'ai été contactée lors des dernières élections professionnelles par la CFE-CGC car il manquait un cadre femme pour pouvoir déposer une liste complète et valide. La représentativité et la démocratie étant deux valeurs qui me sont chères, j'ai donc bien voulu être présente sur la liste afin que la CFE-CGC puisse défendre dans les instances les intérêts des salariés de l'encadrement RDS.

Karl : C'est une grande et belle histoire ! Je suis entré à la RATP par la plus belle des portes : celle de l'école technique de la RATP, à Noisiel. Une formation complète m'a été distillée au sein de ce bel outil, qui formait les électro mécaniciens et les mécaniciens d'entretien.

Après un service militaire au sein de la Marine nationale, j'ai donc intégré l'entreprise comme mécanicien d'entretien à Saint-Ouen. J'ai effectué par la suite un détachement aux ateliers d'Italie sur un chantier de fiabilisation du MF 77. Et c'est là que j'ai pris ma première carte syndicale. Nous sommes en 1993.

Mon père ayant travaillé à l'exploitation, j'ai décidé de devenir chef de manœuvre, affecté aux lignes 3 et 4. Sur cette dernière, je suis devenu délégué du personnel. J'ai voulu suivre les traces paternelles en devenant conducteur de métro, tout en continuant mes activités syndicales. J'ai également eu une carrière en parallèle au comité d'entreprise en tant qu'agent détaché sur des postes d'animateurs, directeur de colonie de vacances et de village vacances puis comme responsable du service enfance jeunesse.

De retour en entreprise j'ai essayé de passer un nouveau cap en devenant agent de maîtrise polyvalent. J'ai effectué un passage entre autre sur la ligne 14. J'ai vécu une formidable aventure à MOP à l'agence du développement opérationnel pour le prolongement nord de la 14.

Actuellement j'exerce en tant que chargé d'ingénierie transport au sein de l'USFRT. A la suite des récentes élections professionnelles je suis nouvellement élu au CSE MTS et au CSE Central en tant que président de la commission financière.

2 En quoi consiste votre engagement syndical au quotidien ?

Sophie : Au quotidien, mon engagement consiste à participer aux

réunions du CSE1 (RDS central et CRIV), en prenant connaissance auparavant des sujets mis à l'ordre du jour. Lors des séances, mon but est de m'assurer que les projets présentés vont bien dans le sens des salariés afin de les défendre au mieux.

Je réponds également aux sollicitations de mes collègues quand il y a une problématique dans leur cadre de travail.

Karl : L'écoute est primordiale afin de mener à bien la mission qui nous incombe dans notre engagement syndical. Il est nécessaire de bien suivre l'actualité et les différentes évolutions du monde qui nous entoure. L'échange avec nos collègues doit nous aider à pouvoir porter au mieux les irritants qu'ils rencontrent.

La position d'agent d'encadrement n'est pas simple avec un rôle syndical, mais j'ai la volonté de vouloir apporter à mes collègues les réponses les plus adaptées à l'évolution du Groupe RATP. Mon engagement se doit d'être total, afin d'être une force de proposition permanente face à la transformation du groupe. L'objectif que je me fixe c'est de pouvoir tenter de répondre à l'ensemble de nos collègues, en essayant de développer un syndicalisme de terrain. Et ce malgré les dossiers structurants imposés par le Groupe RATP. Etre proche des collègues c'est ce qui doit emmener et construire les forces vives du renouveau de demain.

3 Dans ce contexte de transformation sans précédent de RDS et du CE, quel regard portez-vous sur l'avenir de la RATP ?

Sophie : RDS est en train de vivre une profonde remise en question. L'ouverture à la concurrence est anxiogène à tous les niveaux, principalement pour les machinistes mais également pour l'encadrement et pour les services centraux. Cette période d'incertitude n'est facile à vivre pour personne.

Cependant les équipes de RDS sont solides et je pense que la RATP a tous les atouts pour gagner les appels d'offre. Evidemment, nous ne les gagnerons pas tous, mais nos savoir-faire et nos savoir-être devront être valorisés au mieux, afin de prouver à IDFM que nous sommes meilleurs que nos concurrents.

La RATP va poursuivre sa transformation, au-delà de l'ouverture à la concurrence du bus. Je souhaite qu'elle mette les agents au centre de sa réflexion afin de les accompagner au mieux face à un changement qui peut être vécu comme traumatisant par certains.

Karl : Il ne faut pas se le cacher, nous sommes à la croisée des chemins. Le Groupe RATP change sans complexe. La transformation annoncée ne doit pas se faire sans les agents d'encadrement : l'ensemble des projets RATP 2023, la BU RSF et, plus proche de nous, la refonte de la RDCE.

Ce sont des projets où l'encadrement sera mis à contribution. De mon point de vue la CFE-CGC Groupe RATP ne peut être mise au rang des faire-valoir, dans un groupe où le dialogue social doit encore avoir toute sa place. Les dernières élections ont encore placé la CFE-CGC première organisation syndicale de l'encadrement.

Afin de pouvoir être des acteurs du changement inéluctable, nous devons faire partie intégrante de la réflexion sur ces projets qui doivent construire la RATP de demain. Dans un contexte économique peu favorable, il nous faut continuer à porter au plus haut la première de nos valeurs : l'humain. En tentant de garantir aux encadrants demain, un réel bien-être au travail qui leur permettra d'appréhender au mieux les évolutions de la mise en concurrence. ■

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 : <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

