

## Édito



## La nouvelle équipe est en place

La nouvelle équipe est en place (cf. organigramme ci-dessous) et déjà à l'œuvre pour, dans la continuité de l'action menée sous la présidence de Frédéric RUIZ, défendre les intérêts et les droits des techniciens supérieurs, agents de maîtrise et cadres du groupe RATP.

Après la PRE, accord majeur pour tous les encadrants, c'est l'accord Télétravail que la CFE-CGC groupe RATP a signé. Détaillé dans le « Zoom sur... » de ce numéro, cet accord a permis, malgré une direction sourde à certaines de nos demandes, d'obtenir des avancées non négligeables.

Toute l'équipe vous souhaite d'excellentes vacances d'été. N'oubliez pas d'emporter avec vous l'application CFE-CGC groupe RATP, téléchargeable sur votre smartphone, pour continuer à nous suivre et vous informer.

Bonne lecture,

**Fabien RENAUD**

Président de la CFE-CGC Groupe RATP

## Actualités syndicales

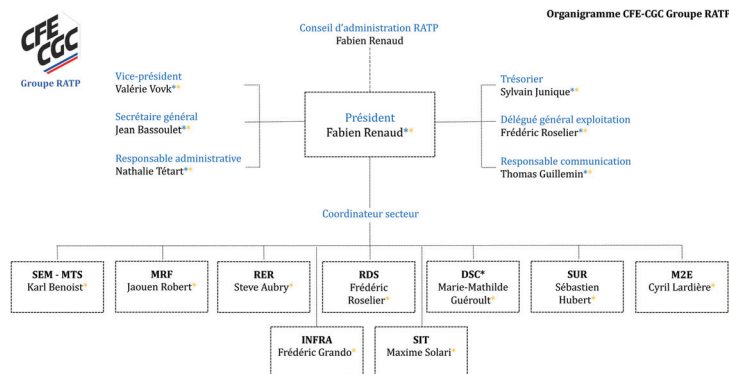
## Depuis le dernier ENCADR'INFO

■ **Politique de rémunération de l'encadrement** : Partenaire social indépendant et force de proposition, la CFE-CGC groupe RATP porte ses revendications avec détermination. Pleinement engagée dans la négociation, elle a ainsi décidé en responsabilité d'apposer sa signature sur l'accord PRE le 31 mai dernier (cf ENCADR'INFO n°16 et ENCADR'ACTU n°101). La parache d'une autre organisation syndicale représentative a permis opportunément de valider son application à compter du 01/01/2023.

Il semble utile de rappeler ici que, en l'absence d'accord valide sur un dossier suite aux échanges entre les syndicats et la direction, celle-ci peut alors émettre une décision unilatérale de l'employeur (DUE). Ce document se contente alors de reprendre les propositions de base, basses voire minimalistes dans le contexte actuel, formulées par la direction ; problème : il écarte de fait les avancées et garanties obtenues par le travail de négociation des représentants syndicaux (cf ENCADR'FLASH mai 2022).

En tout état de cause, à la CFE-CGC groupe RATP, la défense des intérêts individuels et collectifs des collègues encadrants reste constamment l'objectif n°1.

### ■ Organigramme :



## Au sommaire

### Édito

La nouvelle équipe est en place ..... P.1

### Zoom sur ...

Nouvel accord télétravail ..... P.2

### Des nouvelles de ...

Intéressement - BU RSF - RDS ..... P.3

### 3 questions à ...

Fabienne Houy et Cyril Lardière ..... P.4

■ **Sémantique RATP 2023** : Avant même son ouverture fixée au 01<sup>er</sup> juillet 2022, le CSP filialisé Finances RH n'est plus. Ou plus exactement son libellé. Lequel est devenu le CSP RATP Evolution services : initialement en charge des activités de comptabilité, déclarations fiscales, règlements, paie et gestion administrative pour l'ensemble des entités françaises du groupe RATP hors RATP Dev, il pourra le cas échéant loger sous son aile d'autres types de « services ». Gouverner c'est prévoir...

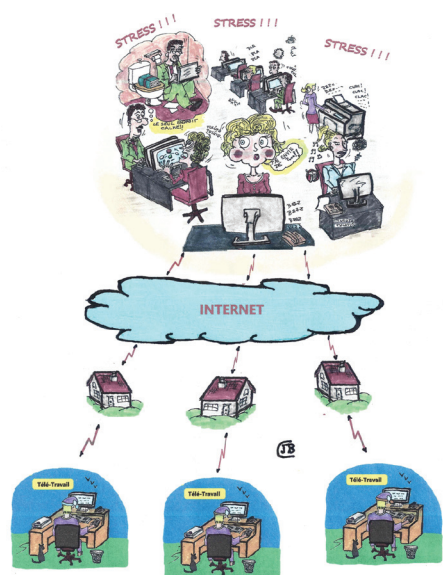
■ **Accords** : La CFE-CGC Groupe RATP a signé récemment :

- le protocole d'accord relatif au 13<sup>ème</sup> mois, le 04/07/2022
- l'accord relatif au télétravail, le 04/07/2022
- l'avenant n°3 à l'accord relatif à la qualité du dialogue social au sein de la RATP, le 27/06/2022
- l'avenant n°1 à l'accord relatif au nombre de membres de la délégation du personnel au comité social et économique central, le 27/06/2022
- l'accord relatif aux périmètres des établissements distincts CSE et droit syndical au sein de la RATP, le 27/06/2022
- l'accord Temps partiel fin de carrière (TPFC), le 27/06/2022
- l'accord relatif à l'intéressement 2022-2024, le 14/06/2022
- l'accord relatif à la politique de rémunération de l'encadrement, le 31/05/2022
- l'accord Direction Stratégie et Ville Durable (SVD), le 16/05/2022
- l'accord relatif aux compensations et dispositions liées au service de nuit, le 19/04/2022
- l'avenant n°4 à l'accord relatif aux modalités d'organisation du dialogue social pendant la période de crise sanitaire liée au Covid 19, le 29/12/2021
- l'accord relatif à la prorogation des mandats des instances représentatives du personnel, le 09/12/2021
- l'avenant n°4 à l'accord sur l'accompagnement des parcours professionnels et de la mobilité, le 19/11/2021.

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.

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@cf-cgc-ratp.com](mailto:contact@cf-cgc-ratp.com).

## Nouvel accord télétravail



La proposition de la direction de décembre 2020, largement inspirée par la CFE-CGC groupe RATP et signée uniquement par elle (insuffisant par conséquent pour permettre son application), revient sur la table, amendée de quelques avancées.

La crise sanitaire a imposé aux salariés la continuité d'activité à domicile, entraînant une hausse remarquable du travail à distance. Subie hier, notamment pendant les périodes de confinement,

cette pratique a depuis évolué vers du télétravail encadré et accepté (fait nouveau dans la culture d'entreprise), voire fortement souhaité par les salariés (une des conséquences probables du nouvel environnement de travail en flex office). Ainsi, entre février 2020 et février 2022, le nombre de télétravailleurs sous convention a doublé, passant de 2354 à 4798. Le télétravail a par ailleurs fait ses preuves en terme d'efficacité et de robustesse : la productivité des salariés ne s'est pas démentie, bien au contraire, tandis que la confiance entre collaborateurs et le professionnalisme des équipes ont fait le reste.

Force de proposition et même prescriptrice sur le sujet, la CFE-CGC a poursuivi son échange avec la direction pour faire inscrire le télétravail à l'agenda social 2022.

Le nouvel accord en vigueur depuis le 01/07/2022, sur lequel notre organisation syndicale a apposé sa signature, contient ainsi plusieurs avancées portées par la CFE-CGC groupe RATP (cf *Les plus négociés par vos représentants CFE-CGC*) et affirme des principes de base : dispositif fondé sur le volontariat du salarié ; non-discrimination pour le salarié n'adhérant pas au télétravail ; équité de traitement via la suppression des possibilités de restrictions locales.

Toutefois la RATP aurait pu affecter davantage de moyens dans la revalorisation de la contribution journalière et diverses indemnités, notamment au regard des substantielles économies qu'elle réalise via la mise en œuvre du flex-office. A partir du croisement des données fournies par l'entreprise, la CFE-CGC estime ainsi à **plus de 14 millions d'euros les gains 2019-2023 issus des diverses opérations immobilières** visant à rationaliser les m<sup>2</sup>. Les salariés auraient apprécié un partage plus équitable des fruits de l'optimisation. D'autant que leur qualité de vie et conditions de travail (QVCT) ne manquera pas de se dégrader. A cet égard, la rentrée de septembre risque d'être particulièrement tendue à Lyon-Bercy et Val-Bienvenue, où le capacitaire théorique des bâtiments en mode flex-office sera confronté au retour massif de leurs occupants. Il sera alors à tout le moins frustrant de considérer qu'un volume annuel plus élevé de jours de télétravail inscrit dans le nouvel accord aurait pu être opportun pour certains métiers ou profils.

Le cas échéant, la CFE-CGC invite les salariés à ouvrir leur droits en formalisant systématiquement une demande de télétravail via le dépôt d'un dossier. Certaines catégories de personnels issus de l'opérationnel peuvent désormais prétendre à bénéficier du travail à distance, grâce à une définition plus précise et plus claire des critères d'éligibilité. Si besoin, nos représentants seront à leurs côtés pour défendre leurs intérêts, notamment en cas d'absence de refus motivé ou d'utilisation de motif manifestement infondé ou abusif.

Les salariés de l'encadrement RATP semblent plébisciter cette nouvelle organisation de travail, pour ce qu'elle offre de bénéfices comme la responsabilité, l'autonomie, la liberté. Toutefois, le télétravail peut aussi provoquer isolement, perte du lien social, stress, surcharge de travail et difficulté de déconnexion. Les managers, à former sur ce sujet tellement structurant, se mobilisent pour maintenir la cohésion

et l'engagement des salariés, tout en veillant à prévenir les risques psychosociaux. C'est pourquoi la CFE-CGC restera vigilante et exigeante pour le suivi du protocole, en posture d'accompagnement et de soutien de tous les encadrants, et sera intransigeante quant au respect de l'équité des droits entre salariés.

## Les « plus » négociés par vos représentants CFE-CGC

## Critères d'éligibilité liés au salarié

- Sont éligibles au télétravail les emplois dont l'activité ne nécessite pas une présence physique permanente (perspectives nouvelles pour les cadres opérationnels)
- Ouverture aux CDD, stagiaires et alternants et temps partiels à partir de 50%, sous conditions ancienneté et poste occupé
- Ouverture du télétravail aux HV
- Suppression des notes de département, seul l'accord transverse s'applique

## Télétravail planifié

- 2 jours max par semaine avec un forfait supplémentaire de 10 jours non fixes par an ; limité à 1 jour pour les salariés à temps partiel compris entre 50% et < 80%
- En cas de report, possibilité de faire 3 jours de télétravail sur une même semaine et délai de prévenance abaissé à 24 heures

## Télétravail annuel

- Plafond annuel à 90 jours et nombre de jours proratisé selon le taux de temps de travail
- Maximum de 3 jours par semaine, limité à 2 pour les salariés à temps partiel compris entre 50% et < 80%
- Délai de prévenance abaissé à 24 heures

## Télétravail ponctuel

- Précision des situations permettant de demander du télétravail ponctuel : notion de besoin impérieux, perturbations climatiques, canicule, pollution élevée, soutien familial, interruption des transports en commun ou toute autre cause exceptionnelle personnelle
- Formalisation plus souple puisque soumission de la demande par SMS, e-mail
- Au bénéfice des détenteurs de convention ou pas

## Temps de travail et plage de joignabilité

## Précision sur la nuance entre temps de travail et plage de joignabilité

Ainsi, le temps de travail effectif du collaborateur, temps au cours duquel celui-ci est tenu de répondre aux sollicitations de l'entreprise, reste identique en situation de télétravail à celui connu en présentiel. Sa répartition est organisée, en concertation avec le responsable hiérarchique, au sein d'une plage de joignabilité d'une amplitude de 10 heures comprise entre 8h et 19h

## Contribution financière de l'entreprise

Formule annuelle : l'indemnité passe de 2,30€ à 2,80€ par jour ; formule planifiée 1 jour 135€ vs 100€, 2 jours 270€ vs 200€ (forfaits annuels)

## Accompagnement / Formation

Mise à disposition de guides et renfort des formations pour les managers en e-learning et en présentiel (organisation des activités, déconnexion et maintien des temps collectifs)

## Durée

Réduction de la durée de l'accord avec une échéance au 31/12/2024 afin de faire coïncider la fin de celui-ci avec l'ouverture à la concurrence ■

## La direction est restée sourde aux demandes suivantes de la CFE-CGC :

- Nombre de jours maximum pour un agent à temps plein = 120 jours ce qui correspondrait à 3 jours de télétravail par semaine pour un salarié au forfait 206 jours annuel.
- Revalorisation de la contribution journalière intégrant l'inflation.
- Versement d'une indemnité compensatrice au titre de la restauration d'un montant moyen de 4€ par jour télétravaillé, ou la mise en place de ticket restaurant.
- Versement d'une indemnité pour l'acquisition d'un équipement bureautique (bureau, chaise de bureau, écran...) à concurrence de 600 € sur présentation des justificatifs d'achat.

### Inté- resse- ment

La direction a proposé la reconduction de l'accord conclu sur la période 2019-2021 pour la période 2022-2024. L'ensemble des paramètres de calcul sont conservés dont la redistribution de 3,8% de la performance financière mesurée par l'excédent brut d'exploitation, et le plafonnement de l'intéressement à 3% de la masse salariale brute.

Pour justifier sa proposition la direction considère que les dispositions prévues dans l'accord en vigueur restent pertinentes et ne présentent pas de risque sur le niveau d'intéressement pour les 3 prochaines années.

La CFE-CGC a de son côté rappelé à la direction les points de vigilance suivants sur la période 2022-2024 :

- Les niveaux de performance liés à la qualité, l'offre de service et la satisfaction des voyageurs sont plus exigeants dans le nouveau contrat IDFM et cela pourrait impacter le niveau de bonus correspondant ;
- Les résultats financiers de l'EPIC vont être potentiellement affectés sur la période par les conséquences économiques engendrées par la crise sanitaire et la situation géopolitique actuelle (inflation, énergie...).

La délégation CFE-CGC a plus spécifiquement demandé que les bénéficiaires de l'intéressement soient clairement précisés dans le texte de l'accord en explicitant la situation des salariés détachés article 33.

L'intéressement est un levier important pour impliquer collectivement tous les collaborateurs dans la réalisation des objectifs de l'entreprise. L'encadrement est plus particulièrement sollicité dans la mise en œuvre des transformations actuelles et l'accompagnement des équipes. Le nouveau protocole d'accord intéressement sur lequel la CFE-CGC a décidé en responsabilité d'apposer sa signature aurait dû mieux en tenir compte.

### BU RSF

Dans le cadre du projet RATP 2023 qui propose une nouvelle organisation du groupe et afin de préparer l'ouverture à la concurrence, le groupe RATP a annoncé la mise en place d'une **BU RSF** (business unit RATP services ferrés) au 1<sup>er</sup> janvier 2023, avec à sa direction Mme Agnès Ogier.

Cette BU RSF sera organisée autour de 3 directions opérationnelles (SEM, MTS, RER) et 6 directions centrales.

Dans le cadre de ce projet, la CFE-CGC a été reçue pour participer à la présentation de cette transformation.

Les échanges ont porté sur un dossier technique « **projet de création de la BU RSF** » qui détermine un périmètre de « cadrage » mais qui ne permet pas de réelle projection sur l'avenir et un second dossier qui concerne un éventuel « **accord sur les dispositions d'ordre social** » accompagnant le projet de création de la BU RSF.

La CFE-CGC groupe RATP alerte la direction sur le fort changement de culture auquel risquent d'être confrontés les salariés transférés des fonctions supports. La direction indique avoir ce sujet bien à l'esprit.

La CFE-CGC groupe RATP demande à ce que soit rajoutée dans l'accord la garantie du maintien des conventions de télétravail existantes pour les salariés transférés dans la BU.

Concrètement qu'est-ce que changera la mise en place de la BU RSF au 1<sup>er</sup> janvier 2023 ?

Dans les faits, cela ne changera rien pour les personnes sur le terrain mais cette nouvelle organisation a pour but premier de réaliser des économies. Il est à craindre qu'à l'avenir les salariés soient la variable d'ajustement.

Durant cette transformation ce sont environ 300 encadrants qui seront impactés.

La CFE-CGC groupe RATP sera vigilante en ce qui concerne les conditions de travail de ces encadrants, la défense de leurs droits et veillera également au maintien des enveloppes en ce qui concerne leur rémunération.

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

### RDS

• La CFE-CGC groupe RATP a été un acteur principal lors des négociations relatives au projet de réorganisation de la PG et l'adaptation des process au CRIV. Malgré certaines avancées, nous n'avons pas signé le volet social : les mesures de redistribution, eu égard à la productivité réalisée, ne sont pas du tout à la hauteur de nos demandes. Notre délégation a exprimé son fort mécontentement sur l'ensemble du dossier technique et a réclamé une expertise auprès du CSEC, qui a été votée à l'unanimité.

• Les premières négociations sur les modalités de redistribution de la performance (CPI) en centres-bus et au CRIV ont débuté début mai. Nos représentants ont exprimé leurs positions pour que le plus grand nombre d'encadrants soient primés avec des enveloppes en augmentation. Les multi syndicales sont programmées fin juin et début juillet.

• Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, les activités et le personnel du STL seront transférés à la filiale CAP Île-de-France. Dans le cadre du transfert des personnels, trois options leur seront offertes : soit un détachement au titre de l'article 33 du statut du personnel RATP, soit un retour dans un centre bus afin de rester à l'EPIC, soit la possibilité de signer un contrat de droit privé avec CAP Île-de-France

• L'encadrement en unité opérationnelle voit son engagement quotidien sans cesse agrémenté de tâches supplémentaires, chronophages et sans réelle valeur ajoutée. Les encadrants gèrent la pénurie de moyens et ne gèrent plus que cela : l'absentéisme des équipes atteint des sommets malgré un ralentissement de la pandémie de COVID ; le dossier des CTMR n'y est certainement pas étranger, l'augmentation du coût des carburants non plus. La perte de motivation et de sens s'installe inéluctablement dans un tel environnement de travail. Face à cet état des lieux, les concurrents se frottent les mains. Le chemin qui nous sépare du 1<sup>er</sup> janvier 2025 n'a jamais semblé aussi long.

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



## Interview de Fabienne Houy, déléguée syndicale cadre à GIS et Cyril Lardière, élu agent de maîtrise au CSE M2E

### 1 Fabienne, Cyril, quid de vos parcours professionnel et syndical à la RATP ?

**Fabienne** : Passionnée par le droit, je me suis rapidement dirigée durant mes études vers le droit social. Mon diplôme en poche, j'ai intégré la RATP pour faire ce que j'ai toujours voulu faire, du droit social, au sein du département juridique qui, en 1990, sortait tout juste de terre suite à la réorganisation décidée par Christian Blanc.

D'abord en charge du conseil et du contentieux de la sécurité sociale pour les intérêts de la CCAS-RATP, j'ai pu ensuite toucher aux dossiers sociaux qui ont égrené la vie de la RATP pendant plus de 25 ans : mandatement, point habitat, droit du travail individuel et collectif, faute inexcusable, Pimprenelle, etc.

En 2017, j'ai intégré le poste de responsable juridique du service paye de la RATP pour ajouter une corde à mon arc « social ».

La paye est une matière en constante évolution et mon goût des challenges et ma curiosité naturelle s'en trouvent tous les jours comblés.

J'ai rapidement été adhérente syndicale car il y avait beaucoup à construire avec ce nouveau département juridique, au profit des collègues en poste sur de nouveaux périmètres, et au profit de la RATP pour affronter les nombreux projets juridiques.

Nous avons alors établi un environnement syndical très proche des collègues, permettant de remonter à la direction du département juridique toutes les problématiques et propositions visant à assurer un lieu professionnel soucieux des agents, leur permettant de travailler en efficacité.

**Cyril** : En cette année 2022, je fête mes 25 ans d'EPIC RATP et aussi mes 23 ans de syndicalisme pour défendre les intérêts des agents et de l'entreprise.

Mon parcours professionnel a commencé à CPMO comme visiteur d'ouvrage d'art, une activité très enrichissante qui m'a permis de découvrir l'ensemble du réseau du métropolitain parisien. J'ai continué mon parcours comme responsable d'équipe maintenance BGC sur le centre de Stalingrad, une activité très enrichissante humainement. Actuellement j'occupe le poste de chargé d'affaires au sein de l'unité MP&T du département M2E.

J'ai par ailleurs des fonctions syndicales depuis 23 ans. Je n'avais pas prévu ce tournant dans ma carrière, mon éducation familiale n'étant pas compatible avec ce rôle. Les fêtes de famille ont été animées...

J'ai été élu du personnel sur les mandats DP, CDEP, CRE, CSE, CSEC, mais aussi à la fédération des transports. J'ai tenu des mandats de politique syndicale comme représentant syndical et délégué syndical d'établissement. J'ai aussi eu des activités fonctionnelles au sein de l'organisation syndicale comme trésorier adjoint et chargé de l'organisation de la politique syndicale des départements de maintenance de la RATP pendant 4 ans.

Le syndicat s'est imposé à moi afin de comprendre l'organisation de notre entreprise et ainsi découvrir l'ensemble des métiers qui composent l'EPIC RATP.

### 2 Comment vivez-vous la transformation de GIS et M2E ?

**Fabienne** : à GIS, dans la tourmente de changements qui défilent, j'ai comme le tournis et ne cesse de m'interroger.

Pourquoi annoncer en novembre 2021 au personnel de la paye et du CSRH, un départ en filiale si rapide au 1<sup>er</sup> juillet 2022 ?

Pourquoi nous affirmer que les agents en détachement seront garantis de ce dernier pendant 3 ans incompressibles pour nous indiquer plus tardivement qu'en guise de 3 ans, il sera en définitive de 5 ans ?

On avance sur du sable mouvant, nécessairement source d'anxiété.

Que va-t-on nous annoncer dans 4 matins qui devra être appliqué sans attendre sur la base d'une urgence jamais justifiée ? Quels changements seront mis en place demain annoncés comme impossibles aujourd'hui ?

Tous les collègues de GIS qui ne sont pas proches de la retraite, font tous le même constat : on ne sait pas ce que l'on va devenir à moyen terme.

**Cyril** : A M2E le département de maintenance des équipements et des espaces, nous sommes aussi impactés par la transformation de la RATP. A la création de M2E en 2004, le département comptait 2400 agents, aujourd'hui 1400 agents travaillent à la maintenance des espaces 24/24h et 7/7 jours.

Cette productivité a été faite sur plusieurs années à un rythme effréné. Nos conditions de travail se sont dégradées, les relations entre les agents se sont tendues. Nos ex-collègues des autres départements deviennent des clients ou concurrents.

Ces derniers mois, un phénomène nouveau est apparu, les agents me demandent des renseignements et un accompagnement pour quitter l'entreprise, une situation inédite pour l'EPIC RATP, confronté à la fuite de ses talents.

### 3 Quel regard portez-vous sur l'avenir de la RATP et de ses salariés ?

**Fabienne** : Jusqu'à présent, nous formions une collectivité d'agents RATP où chacun avait la connaissance des départements de l'entreprise, ce qui créait un fort sentiment d'appartenance à l'entreprise vers un seul objectif commun, le travail bien fait pour la satisfaction au final des usagers de l'EPIC.

Aujourd'hui, on comprend que les départements vont se disloquer en voyant certaines de leurs unités ou entités quitter l'EPIC.

Demain 1<sup>er</sup> juillet 2022, ce sont le CSRH et la paye qui quittent GIS. Après demain à qui le tour ? Tous les collègues qui ont connu l'EPIC n'ont de cesse d'exprimer leur déroute car ils n'ont plus de repères.

Demain je cauchemarde une RATP sur l'image d'une grosse entreprise du secteur privé qui aura pour credo d'équilibrer ses comptes au risque d'un travail de moindre qualité, rognant fortement sur les activités sédentaires et d'exploitation n'apportant pas un gain financier immédiat, avec le souci prioritaire des gains de bénéfice.

Mais heureusement je me réveille et je constate que les forces syndicales sont là pour raisonner nos directions et leur rappeler ne pas oublier d'où l'on vient pour mieux aller où on va.

**Cyril** : Je suis triste de l'évolution de notre entreprise, la création du groupe RATP et la fin programmée de l'EPIC au profit de filiale et de BU. La grande famille de l'EPIC RATP ne survivra pas à cette transformation, nous aurons tous des intérêts et objectifs différents pour ne pas dire opposés. ■

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](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

