

Édito

Nous comptons sur vous pour les trois élections à venir !



Au cours du dernier trimestre 2016, vous allez être amenés à voter en trois occasions : par correspondance pour choisir vos représentants à la Caisse de Retraite du Personnel (CRP) et à la Caisse de Coordination aux Assurances Sociales (CCAS) de la RATP et à l'urne pour choisir ceux du CDEP DSC (*lire la suite dans « Actualités syndicales » et « Des nouvelles de ... DSC »*).

Malgré son insistance, la CFE-CGC Groupe RATP n'a pu obtenir dès à présent la mise en place du vote électronique (*cf. ENCADR'ACTU n° 57 de septembre 2016*).

Nous comptons sur une forte mobilisation des encadrants, tant actifs que retraités, pour faire élire les candidates et les candidats de la CFE-CGC Groupe RATP qui sauront défendre leurs intérêts.

Bonne lecture,

Frédéric RUIZ
Président de la CFE-CGC Groupe RATP

Actualités syndicales

Depuis le dernier ENCADR'INFO

■ **Intéressement** : la CFE-CGC Groupe RATP a obtenu le maintien des règles de calcul de l'accord précédent pour les résultats de 2016 à 2018, ce qui devrait aboutir à un niveau d'intéressement équivalent (*cf. ENCADR'ACTU n° 55 de juin 2016*).

■ **PERCO** : dernier volet de la négociation globale sur l'épargne temps et salariale, la mise en place d'un PERCO permet d'élargir les possibilités d'épargne offertes à tous. La CFE-CGC Groupe RATP a négocié un abondement annuel brut de 600 € pour 2000 € et/ou 10 jours de CET placés sur le PERCO (*cf. ENCADR'ACTU n° 50 de novembre 2015 et n° 56 de juin 2016*).

■ **Taux de prêt bonifié** : conformément à l'avenant au protocole d'accord relatif à la politique de la RATP en faveur de l'habitat et des prêts du 5 juin 2015, signé par la CFE-CGC Groupe RATP, les taux bonifiés d'accession à la propriété, hors assurance, affichent une troisième baisse depuis le début de l'année pour atteindre des taux de plus en plus compétitifs : 0,95% de 12 à 180 mois, 1% de 181 à 240 mois et 1,1% de 241 à 300 mois au 1^{er} septembre 2016.

En cours

■ **Mutuelle** : lors de la négociation du 12 octobre 2016, la CFE-CGC Groupe RATP a fait des propositions concrètes afin d'améliorer les niveaux de remboursement dès la garantie de base et a insisté pour que l'augmentation des cotisations ne soit plus à la seule charge des mutualistes mais partagée avec l'entreprise (*cf. ENCADR'ACTU n° 58 d'octobre 2016*).

■ **Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC)** : le nouvel accord proposé par la direction inclut le contrat de génération et prend en compte les futures dispositions liées à l'apprentissage. Lors de la négociation prévue fin novembre 2016, la CFE-CGC Groupe RATP insistera notamment sur la qualité de l'accompagnement de la mobilité des encadrants et sur la prise en compte de la fonction de tuteur dans les contrats d'objectifs.

■ **Les élections des administrateurs représentants les salariés à la CRP (actifs et retraités) et à la CCAS (retraités uniquement)** : la CFE-CGC Groupe RATP a préparé ses listes de candidates et de candidats ainsi que ses professions de foi que les électeurs recevront avec les kits de vote à partir du 16 novembre pour la CRP et du 8 décembre pour la CCAS. Attention, les bulletins de vote devront parvenir à l'adresse indiquée au plus tard le 12 décembre pour la CRP et le 16 janvier pour la CCAS.



Au sommaire

Édito

Nous comptons sur vous pour les trois élections à venir ! P.1

Actualités syndicales

■ Depuis le dernier ENCADR'INFO
■ En cours P.1

Zoom sur ...

Retour d'expérience du regroupement des centres bus P.2

Des nouvelles de ...

DSC - ING - MOP - MRB P.3

3 questions à ...

Marie-Christine Amard P.4

Retour d'expérience du regroupement des centres bus : une action de productivité qui pèse sur l'encadrement

La CFE-CGC Groupe RATP a souhaité faire un **bilan** sur la façon dont l'encadrement a vécu les différents regroupements de centres bus. Pour ce faire, une délégation a rencontré en juin 2016 des agents en métier de développement (MAE), des agents de maîtrise et des cadres des centres bus suivants : Défense Ouest (Charlebourg/Nanterre), Paris Est (Lagny/Les Lilas), Rives-Nord (Pleyel/Asnières) et Seine Rive Gauche (Fontenay-Aux-Roses/Malakoff). L'objectif était de mesurer l'impact de la forte productivité réalisée dans les centres bus suite aux regroupements.



UNE DÉMARCHE PARTICIPATIVE EN AMONT DU PROCESSUS

Différents échanges et communications ont permis de présenter le projet et redéfinir les principales missions des encadrants, dans les centres bus concernés : groupes de travail thématiques, séminaires, intervention de représentants de la direction BUS, etc. La plupart des personnes consultées ont été écoutées et entendues pour le choix de leur poste (discussions, compromis).

Lors de cette étape, les délégués de la CFE-CGC Groupe RATP étaient présents afin d'accompagner collectivement et individuellement les MAE et les encadrants dans la conduite du projet.

UNE MISE EN ŒUVRE PLUTÔT LONGUE ET DIFFICILE

Des directives floues ont empêché les managers des centres bus regroupés de se positionner rapidement, notamment sur le site dont ils n'étaient pas issus.

La mise en place des postes s'est faite assez naturellement pour certains métiers d'exploitation comme celui de Responsable d'Equipe de Ligne (REL) mais de façon plus laborieuse pour d'autres, tels ceux des équipes RH.

Les procédures utilisées sur les sites d'un même centre bus manquent encore de cohérence entre elles et certains outils communs tardent à être complètement opérationnels. Un temps d'adaptation a été parfois nécessaire aux agents de maîtrise pour appréhender l'organisation différente et quasi imposée de l'autre site.

Certains postes ont été attribués tardivement et d'autres l'ont été à des personnes différentes que celles prévues initialement, avec, pour conséquence, des incompatibilités entre le métier, les horaires de service et les conditions de travail. Des fiches de poste n'ont pas été respectées dans la mesure où des tâches supplémentaires relatives à un métier différent ont été imposées, comme la responsabilité d'une équipe de Machinistes-Receveurs (MR) hors-ligne, pour combler les postes non couverts.

De plus, la direction locale a profité de la réorganisation pour inciter fortement quelques encadrants à quitter le centre bus avec l'application des dispositions de la GPEC.

Bien que certains postes ont représenté de véritables opportunités de carrière (par exemple, des MAE nommés agents de maîtrise, des

REL devenus responsables d'exploitation ou de voirie), d'autres ont plutôt subi que choisi (par exemple, les équipes RH et les cellules techniques).

Pendant cette période, la CFE-CGC Groupe RATP a assisté les encadrants en difficulté dans leur poste ou en recherche de poste.

DES CONSÉQUENCES AU QUOTIDIEN ET DES LIMITES ATTEINTES

Les REL doivent souvent gérer des équipes plus nombreuses de MR qu'avant, ce qui constitue, d'après les personnes interrogées, une « taille critique » pouvant atteindre, voire dépasser, 100 agents pour des groupes hors-ligne. De ce fait, la qualité du travail s'en ressent et se traduit notamment par :

- une gestion des priorités aux dépens des tâches courantes et une partie des tâches administratives réalisée hors du temps de travail ;
- pas assez de temps passé auprès des MR (l'objectif « 100% terrain » est loin d'être atteint) et consacré à leur suivi biannuel.

En revanche, les REL consultés estiment généralement que la situation les oblige à gagner en efficacité (relations souvent par téléphone avec les MR qui permettent d'aller à l'essentiel, plus d'autonomie donnée aux MR, concentration sur les objectifs contractuels à atteindre).

De leur côté, les équipes RH travaillent sous la pression de leur hiérarchie avec le sentiment d'avoir été mises de côté. En effet, leur productivité associée au développement de l'offre les met en difficulté et ne leur permet pas d'assurer normalement leur mission. La situation actuelle nécessite obligatoirement que les équipiers RH travaillent régulièrement sur leurs jours de repos. De plus, un turn over conséquent ne permet pas le transfert de compétences.

Les RPS ont vu également leur charge de travail fortement augmenter (2 sites à gérer au lieu d'un seul avant les regroupements, exigences accrues du CHSCT).

D'une façon générale, tous les métiers de l'encadrement des centres bus concernés sont fortement impactés par la productivité, ce qui incite à l'accroissement des demandes de mobilité.

Un des objectifs de la CFE-CGC Groupe RATP est de valoriser davantage l'implication des fonctions support, particulièrement pour les équipes RH, au même titre que les autres fonctions de l'encadrement qui ont subi une augmentation conséquente de leur activité.

POUR L'AVENIR, L'INQUIÉTUDE L'EMPORTE

Les personnes interrogées alertent sur les risques encourus en termes de disponibilité envers le personnel et de qualité de service au client. Elles pensent qu'on doit également progresser dans la collaboration entre BUS et MRB pour être plus efficace. Le développement de l'esprit d'équipe leur paraît aussi indispensable pour faire face aux enjeux de demain.

Dans le cadre de BUS 2025, leur inquiétude porte sur l'avenir des postes actuels et elles se demandent jusqu'où ira la productivité chez les encadrants, principalement pour les sites de banlieue.

Si l'entreprise doit s'adapter en permanence à son contexte évolutif, la CFE-CGC Groupe RATP estime qu'il faut laisser le temps nécessaire à l'assimilation des opérations de changement importantes, tout en maîtrisant la productivité. ■

DSC

Suite à l'annulation de l'élection des membres du Comité Départemental Economique et Professionnel (CDEP) **DSC** de 2014, les salariés des départements CGF, COM, DIT, JUR, MOP, SDG, SEC, SID et VAL vont être appelés à nouveau à voter le 29 novembre 2016 (cf. *ENCADR'ACTU* n° 57 de septembre 2016). Nos candidats, femmes et hommes, seront issus de tous les départements de DSC, ce qui nous permettra, si nous sommes élus en nombre, de représenter au mieux les encadrants dans un établissement aussi disparate.

Par ailleurs, après une mise en place difficile, la deuxième phase du projet d'organisation du département **SID** est en cours, avec l'intégration de l'unité Innovation et Développement Durable (IDD) de DIT et la poursuite des recrutements. Nous avons soutenu la création de ce département porteur d'avenir pour l'entreprise et créateur d'emplois pour l'encadrement (à terme, 22 postes supplémentaires).

Coordinateur de secteur : Laurent Dominé, tél : 06 60 96 49 31

ING

Depuis juillet 2012, nous travaillons avec la direction du département **ING** sur l'harmonisation des processus RH qui comprend, d'une part, l'harmonisation des primes et, d'autre part, le travail en soirée, tôt le matin et le week-end. A ce jour, les négociations concernant le second volet n'ont pas abouti.

En revanche, notre pugnacité a permis de signer en avril 2016, soit près de 4 ans plus tard, un accord sur l'harmonisation des primes qui respecte les objectifs annoncés en apportant de la lisibilité et de l'équité sans chercher systématiquement de l'économie.

L'adhésion au forfait, concernant 74% des salariés en janvier 2015 contre 56% en janvier 2012, accroît encore la nécessité d'un traitement équitable. C'est le sens de notre action quotidienne et nous continuerons à défendre l'intérêt collectif qui n'est pas forcément la somme des intérêts individuels.

Coordinateur de secteur : Lionel Mescam, tél : 06 14 97 69 31

MOP

Un nouveau bâtiment, ELLYPS, est en cours de construction à Val de Fontenay, de l'autre côté de l'A86, pour rassembler les collaborateurs des départements **MOP** et **ING** à l'horizon 2019.

Des groupes de travail constitués par des collaborateurs des deux départements, représentant chacun leur domaine d'activité, contribueront au projet.

Une première réunion s'est tenue le 28 septembre pour définir et préciser le rôle, la nature et les modalités d'intervention des participants.

Nous organisons actuellement un sondage auprès des collaborateurs des deux départements pour connaître leur avis sur le projet et recueillir leurs attentes.

Représentants syndicaux MOP : Frédéric Galia, tél : 01 58 77 45 82 et Véronica Cascarino, tél : 01 58 78 25 65

MRB

Depuis plusieurs années, le département **MRB** connaît des évolutions importantes d'organisation, avec à la clé une forte productivité dans les centres bus impliquant notamment la suppression des responsables fonctionnels de maintenance.

A l'image de ce que nous avons acquis pour l'encadrement opérationnel de BUS, nous avons obtenu en mai 2016 une valorisation de l'engagement des responsables de maintenance et des responsables d'atelier à travers une prime de fonction.

Les gestionnaires de site subissant également une surcharge de travail pour réaliser leur activité, nous avons décidé d'engager des négociations avec la direction du département afin de mieux reconnaître leur implication au quotidien. Notre première demande n'ayant pu aboutir, nous resterons mobilisés et espérons être entendus d'ici la fin de l'année.

Coordinateur de secteur : Jean-Pierre Vacca, tél : 06 19 02 88 73



Marie-Christine Amard,
représentante syndi-
cale au CRE pour la
CFE-CGC Groupe RATP

1 En quelques mots, quel est le rôle du CRE et comment fonctionne-t-il ?

Le Comité Régie d'Entreprise de la RATP correspond à un Comité Central d'Entreprise (CCE) regroupant 28 élus provenant des 11 CDEP et remplit deux missions distinctes :

- exercer un droit de regard sur le fonctionnement économique et sur l'organisation professionnelle de l'entreprise. À titre consultatif, il est saisi pour émettre des avis sur tous les projets importants de la RATP tels que l'introduction de nouvelles technologies, le plan d'entreprise, le plan de formation, les comptes sociaux et consolidés, les budgets d'exploitation, etc. Pour réaliser cette mission, le CRE perçoit une subvention de la RATP équivalente à 0,1% de la masse salariale ;
- gérer les activités sociales et culturelles pour les agents de l'entreprise (salariés RATP, tant statutaires que contractuels, salariés du CRE et de la mutuelle, retraités et ayant droits de tous ces personnels). Pour réaliser cette mission, le CRE reçoit une subvention de la RATP équivalente à 2,811% de la masse salariale.

Le CRE gère un patrimoine qui croît au fil des ans : plus de 45 propriétés dont certaines lui appartiennent, d'autres à la RATP, d'autres à la CGT et d'autres en sociétés civiles immobilières.

Compte tenu du volume et de l'étendue du domaine à couvrir, les élus au CRE s'appuient sur une structure appelée « l'appareil technique » (une entreprise dans l'entreprise) et composée d'environ 450 salariés, répartis dans 7 directions : restaurants, vacances, cultures et loisirs, communication, ressources humaines, administration et finances, analyse et études économiques. Une directrice générale coordonne et organise le travail des salariés et les activités du CRE afin de mettre en œuvre les orientations définies par les élus.

Pour le mandat 2015-2018, un accord de gestion pluraliste a été signé par 3 organisations syndicales : CFE-CGC, CGT et UNSA. La CFE-CGC Groupe RATP a choisi de s'inscrire dans cet accord pour prendre toutes ses responsabilités, tant dans le rôle économique du CRE, en rappelant à la direction qu'aucune évolution majeure dans l'entreprise n'est possible sans la participation de l'encadrement, que dans la gestion des activités sociales et culturelles, en apportant des idées nouvelles.

2 Quelle est la place de la CFE-CGC Groupe RATP dans le dispositif et comment se positionne-t-elle ?

Notre délégation est constituée de 2 élus titulaires, d'un élu suppléant, d'un représentant syndical et d'un commissaire dans chacune des 11 commissions (hormis 2 en commission économique). Nous sommes également en charge de la présidence de 2 commissions : financière et égalité professionnelle femmes/hommes. Cependant, nous n'avons pas de membre élu au secrétariat permanent, organe exécutif du CRE, également en charge de l'ensemble des réflexions en rapport avec les projets structurants.

Nous souhaitons avant tout être pragmatiques en offrant aux agents des prestations en cohérence avec les modifications des modes de vie (nouveaux rapports entre le temps de travail et le temps accordé aux loisirs, différentes compositions familiales, etc.), ce qui nécessite d'élargir la gamme des produits proposés par le CRE (à titre d'exemples, des séjours vacances plus courts, des structures de logement plus adaptées, etc.).

Ensuite, nous apportons un esprit critique au sein du CRE tout en étant force de proposition.

Ainsi, nous avons été à l'initiative de la mise en place d'un groupe de travail « Patrimoine », dont les premières actions ont consisté à réaliser un inventaire précis et un état des lieux des propriétés gérées par le CRE. Ce patrimoine vieillissant génère chaque année un coût prohibitif pour assurer l'entretien et les travaux (mise aux normes électriques, isolation, accès aux personnes à mobilité réduite, etc.). Aussi, nous demandons d'optimiser la gestion du patrimoine notamment en vendant certaines propriétés (en priorité, les structures déjà fermées).

Concernant les arbres de Noël, nous avons insisté afin de changer les habitudes ancrées pour éviter un énième spectacle de cirque : le choix s'est porté en 2015 et 2016 sur une fête foraine et en 2017 sur une soirée aux parcs Disneyland Paris, dans le cadre de l'arbre de Noël « exceptionnel ».

Quant aux prestations vacances, nous œuvrons pour simplifier les critères d'affectation et la tarification et pour améliorer le site de réservations internet.

Par ailleurs, les 27 restaurants ne procurent pas un bon niveau de satisfaction aux utilisateurs et le mal être des salariés y travaillant s'avère important (voir le bilan social du CRE, notamment le taux d'absentéisme et le nombre de dossiers prudhommaux).

3 Comment peut-on envisager l'avenir du CRE ?

Le CRE doit davantage répondre à l'évolution des attentes de ses bénéficiaires, afin qu'un plus grand nombre de salariés, notamment parmi l'encadrement, profite des différentes prestations offertes. Pour cela, le CRE doit engager des mutations structurelles. Ainsi, le patrimoine devra être réduit au juste nécessaire et les effectifs adaptés aux besoins afin que les coûts de fonctionnement pèsent moins sur le budget du CRE.

Ces évolutions sont d'autant plus indispensables que les moyens du CRE pourraient diminuer sensiblement à la suite de l'ouverture à la concurrence des réseaux exploités par la RATP.

Les élus et représentants de la CFE-CGC Groupe RATP défendront toutes les décisions allant dans ce sens et continueront de porter une gestion centralisée des activités sociales et culturelles, seule solution pour un traitement équitable de l'ensemble du personnel.

Le CRE devra être en mesure de faire face à ces changements tout en préservant les valeurs qui nous sont chères, c'est-à-dire la solidarité, l'accès à la culture, aux sports et aux loisirs. ■

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

CFE-CGC Groupe RATP

21, square Saint Charles 75012 PARIS

Courrier intérieur : LAC STHL

Tél : 01 58 76 80 00 Fax : 01 58 76 80 87

E-mail : contact@cfe-cgc-ratp.com

Internet : <http://www.cfe-cgc-ratp.com>

Intranet : UrbanWeb/Menu général/Entreprise/Organisations syndicales/CFE-CGC

