

Édito



La RATP a perdu sa Présidente mais a gagné une Ministre des transports

Le changement de PDG est toujours un événement important pour une entreprise, surtout lorsqu'il intervient de façon imprévue.

Si cela ne devrait pas bouleverser fondamentalement l'avenir de la RATP, cela peut avoir un impact non négligeable sur la dynamique interne et sur la qualité du dialogue social.

C'est donc avec une certaine impatience que nous attendons la nomination du ou de la futur(e) Président(e), en espérant qu'il ou elle sera en capacité de rapidement prendre la mesure des chantiers d'une entreprise qui vit la plus grande mutation de son histoire.

Gageons que notre nouvelle Ministre des transports suivra avec la plus grande attention tous les enjeux d'avenir de la RATP.

Bonne lecture,

Frédéric RUIZ
Président de la CFE-CGC Groupe RATP

Actualités syndicales

Depuis le dernier ENCADR'INFO

■ **Négociation salariale 2017** : si la CFE-CGC Groupe RATP n'avait pas été la seule organisation syndicale à signer le projet d'accord, les salariés de la RATP auraient bénéficié d'une augmentation de 1% de la valeur du point et, pour les personnes concernées, d'une amélioration significative du remboursement des abonnements SNCF. Une opportunité ... ratée ! (cf. ENCADR'ACTU n° 63 de mars 2017 et n° 64 d'avril 2017).

■ **Intéressement** : grâce à l'obtention par la CFE-CGC Groupe RATP du maintien des règles de calcul antérieures, chaque salarié justifiant d'au moins 3 mois d'ancienneté à la RATP a perçu jusqu'à 1100,03 € nets au titre de l'année 2016. Ce qui représente un montant global d'intéressement de 50,3 millions d'euros, à comparer aux 141 millions d'euros de résultat net de l'entreprise.

■ **Protocole aiguilleurs** : la CFE-CGC Groupe RATP a signé l'accord relatif à la professionnalisation de la manœuvre et de l'information voyageurs (IV) dans les PCC. A la clé : revalorisation des primes, remise à niveau des échelles, évolution de carrière avec la nomination de 6 maîtrises spécifiques (4 référents manœuvre et 2 référents IV). Ce nouvel accord aura quand même mis 6 ans à voir le jour (cf. ENCADR'ACTU RER de mars 2017).

En cours

■ **Qualité de vie au travail (QVT)** : sur ce thème inscrit à l'agenda social 2017, la direction met en avant le droit à la déconnexion. Hors la QVT recouvre un spectre beaucoup plus large : ambiance, intérêt du travail, conditions de travail, implication, autonomie, responsabilisation, égalité, reconnaissance, valorisation ... A tel point que la CFE-CGC Groupe RATP invite la direction générale à repenser les relations managériales dans l'entreprise et améliorer le service rendu par des ressources humaines aujourd'hui dépassées par les enjeux du groupe (cf. ENCADR'ACTU n° 66 de mai 2017).

■ **Don de jours** : pouvoir donner ses jours de repos non pris à un collègue dont l'enfant ou le conjoint est gravement malade, et lui permettre ainsi d'être rémunéré pendant son absence. Ce dispositif reposerait d'abord sur la solidarité de proximité. La CFE-CGC Groupe RATP soutient cette avancée et en négocie les modalités avec la direction.



Au sommaire

Édito

La RATP a perdu sa Présidente mais a gagné une Ministre des transports P.1

Actualités syndicales

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

Zoom sur ...

Salariés contractuels :
un flou juridique P.2

Des nouvelles de ...

GDI - GIS - MRF - SEC - SIT P.3

3 questions à ...

Veronica Cascarino P.4

Salariés contractuels : un flou juridique

Les spécificités des salariés contractuels sont généralement méconnues et très peu relayées dans l'entreprise. La CFE-CGC Groupe RATP a interrogé ses adhérents contractuels afin d'identifier leurs problématiques.

Il existe plusieurs types de contrats de travail à la RATP dont les principaux sont : permanent, contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, contrat commercial.

Ainsi, à côté des agents du cadre permanent, communément dénommés agents statutaires, il y a les salariés contractuels.

Si les statutaires constituent la majorité des effectifs de la RATP, il ressort du bilan social 2015 que les contractuels représentent 6,5% de l'effectif encadrement et 20% des embauches d'encadrants.

Les échanges avec nos adhérents contractuels montrent qu'il y a 4 différences principales entre les « statutaires » et les « contractuels » en contrat à durée indéterminée.

LA SÉCURITÉ DE L'EMPLOI

Contrairement aux statutaires, les contractuels ne bénéficient pas de la même sécurité de l'emploi. En cas de manquement à la réglementation, ils ne passent pas devant le Conseil de discipline.

Cependant, ils peuvent obtenir l'assistance ou l'accompagnement de la CFE-CGC Groupe RATP pour se défendre et faire valoir leurs droits.

Par ailleurs, les contractuels ont une période d'essai de 3 mois renouvelable 1 fois avant d'être admis définitivement dans le personnel de la RATP.

LES COTISATIONS SOCIALES

Conformément à l'article 1.4 de l'Instruction Générale 418A relative à l'établissement et au paiement du salaire du personnel permanent ou contractuel, la rémunération des contractuels est établie dans les mêmes conditions que celle des statutaires. En revanche, les charges sociales relèvent du régime général.

Ainsi, les cotisations sociales pour un contractuel dépendent du montant du salaire brut. Certaines charges sociales sont calculées sur le plafond de la sécurité sociale et d'autres sur le salaire brut. Au global, le taux de cotisations sociales varie de 21 à 25% selon le montant du salaire brut.

L'AFFILIATION AU RÉGIME GÉNÉRAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

En cas d'incapacité temporaire de travail sur une durée maximale de trois ans, la RATP verse aux contractuels 95% du salaire mensuel de base selon le principe de subrogation. En contrepartie, c'est la RATP qui perçoit le montant des indemnités journalières versées par la Caisse d'Assurance Maladie et le complément pris en charge par la Prévoyance.

Bien que non affiliés à la CCAS (Caisse de Coordination aux Assurances Sociales de la RATP), les contractuels bénéficient du même maintien de salaire que les statutaires. Ainsi, la RATP compense les trois jours du délai de carence du régime général de la Sécurité Sociale.

En revanche, ils ne peuvent pas obtenir un CSOM (Congé Spécial d'Ordre Médical) et n'ont pas accès aux aides financières ponctuelles du Conseil de Prévoyance.

S'il n'y a pas d'aptitude ou de réforme médicale pour les contrac-



tuels, ils peuvent être reconnus invalides par la Sécurité Sociale et percevoir une pension en compensation de la perte de salaire entraînée par leur état de santé.

En cas de temps partiel thérapeutique, le compteur d'arrêt maladie continue à s'incrémenter à mi-temps.

Conformément à la loi, l'affiliation à la mutuelle RATP est obligatoire et, depuis le 1^{er} janvier 2017, il n'y a aucune différence de cotisation pour l'ensemble des salariés de l'entreprise.

L'AFFILIATION AU RÉGIME GÉNÉRAL DE RETRAITE

Les contractuels sont soumis au régime général de retraite. Ainsi, l'âge de départ à la retraite pour les contractuels est fixé à 62 ans et le montant de la pension est calculé sur la base des 25 meilleures années du salaire d'actif sur sa totalité, y compris les primes.

Une majoration de durée d'assurance de 8 trimestres par enfant est accordée aux mères.

Les contractuels dépendent de la CNAV (Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse), de l'AGIRC (Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres) et de l'ARRCO (Association pour le Régime de Retraite Complémentaire des salariés) pour toute demande de renseignement et/ou de calcul de pension de retraite.

Par conséquent, ils ne disposent pas de l'assistance de la RATP et/ou de la CRP (Caisse de Retraite du Personnel RATP).

Au moment de la retraite, les actifs contractuels bénéficient de la carte de transport Retraité RATP, prévue à l'article 138 du Statut du Personnel, s'ils jouissent effectivement d'une pension vieillesse à taux plein et ont accompli une période de travail d'au moins 15 ans à la RATP.

Ils peuvent également continuer à bénéficier des prestations du CRE à condition qu'ils aient fait valoir leur droit à la retraite en tant que salarié de la RATP et qu'ils aient cumulé huit années de travail effectif en une ou plusieurs périodes à la RATP.

Enfin, les contractuels retraités ont toujours accès aux établissements de la mutuelle RATP s'ils continuent à adhérer à la mutuelle, mais plus à ceux de l'espace santé de l'entreprise. Le montant de la cotisation des contractuels retraités est identique à celui des pensionnés RATP.

EN CONCLUSION

Si les contractuels bénéficient des dispositions des accords négociés, des différences subsistent en raison de leur entrée plus tardive dans l'entreprise. Ainsi, s'ils peuvent prétendre à la médaille d'honneur des chemins de fer, ils ont rarement l'ancienneté requise. Des progrès restent donc à faire.

Mais la principale caractéristique des contractuels est qu'ils n'ont pas de référentiel formalisé.

De fait, les règles qui leur sont appliquées sont éparpillées entre le droit commun, les accords d'entreprise et différentes modalités pas toujours communiquées aux intéressés.

Cette complexité rend malaisée la maîtrise de leur situation particulière, pouvant induire des erreurs de traitement d'ordre individuel.

A l'instar du statut du personnel pour les agents du cadre permanent, les salariés contractuels devraient disposer d'un cadre juridique permettant de clarifier leurs droits et devoirs.

La CFE-CGC Groupe RATP défend l'intérêt des contractuels dans les différentes négociations d'entreprise afin d'améliorer l'équité de traitement avec les statutaires. Elle milite pour le renforcement significatif de la transparence des règles qui leur sont applicables. ■

GDI

La gestion technique des lignes, ouvrages et installations du Grand Paris doit être confiée à la RATP. Pour autant, la Société du Grand Paris (SGP) en restera propriétaire. L'exploitation des nouvelles lignes sera elle mise en concurrence via des délégations de service public (DSP).

GDI va donc voir son périmètre d'activités s'accroître sensiblement, dans un contexte de plus en plus complexe au regard du nombre d'acteurs potentiels avec lesquels il devra passer des contrats.

D'autant que des concurrents de la RATP pour l'exploitation des lignes, contestent le rôle dévolu à celle-ci pour la gestion d'infrastructure. Ils considèrent en effet que l'exploitant doit assurer la maintenance des éléments qui demandent de la réactivité, notamment les automatismes. La CFE-CGC Groupe RATP maintient sa veille active sur le sujet.

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

GIS

Trop cher le fonctionnement de la CCAS (Caisse de Coordination aux Assurances Sociales de la RATP) ?

Selon plusieurs rapports issus d'organismes de contrôle de l'Etat, la comparaison avec les coûts de fonctionnement des autres régimes nous est défavorable.

Cet écart, de plus de 50%, est le résultat d'un manque d'anticipation de la gestion des carrières et des compétences. Pour le combler, la direction externalise une partie des processus administratifs en supprimant une soixantaine de postes d'agents de maîtrise. La CFE-CGC Groupe RATP regrette que les salariés subissent ces conséquences ; **GIS** leur doit ainsi un accompagnement RH exemplaire pour la suite de leur parcours. Mais elle tient à la pérennité de la CCAS et ne souhaite pas subir une externalisation complète de notre régime. Elle restera également vigilante quant au maintien de la qualité des prestations servies aux ressortissants salariés et retraités.

Coordinateur de secteur : Milan Ciric, tél : 06 30 49 05 69

MRF

Dans le cadre de la démarche « Excellence Industrielle », les unités opérationnelles du département mènent des expérimentations basées sur des organisations du travail intégrant l'amélioration continue ou les 5S. Ainsi l'Animation à Intervalle Court (AIC) permet aux équipes de faire un point quotidien sur la production et les difficultés rencontrées. Leur résolution est ensuite traitée par les managers ou est transférée aux entités concernées.

Si ces techniques peuvent permettre d'améliorer les conditions de travail et de trouver des solutions innovantes par des méthodes participatives, elles peuvent aussi générer stress et burn-out.

Les représentants CFE-CGC Groupe RATP à **MRF** accompagnent la démarche mais restent vigilants sur le suivi des dérives éventuelles.

Coordinateurs de secteur : Thierry Chatras, tél : 01 58 78 65 79 et Gérard Bonnard, tél : 01 58 78 90 62

SEC

Entamé en 2009, le projet de réorganisation du département commence enfin à se concrétiser !

Au 01/03/17 « La Nouvelle Gouvernance » a doté **SEC** de 2 unités opérationnelles : Pilotage et Coordination de la Sécurité (PCS) ; Sécurité des Réseaux Multimodaux (SRM).

PCS prépare l'ouverture à la concurrence à partir de 2022. Elle cherche à pouvoir positionner le GPSR sur des appels d'offre, et à conserver la gestion de la sécurité sur le réseau historique. En parallèle au renforcement de notre compétitivité, la refonte du PC Sécurité et un nouveau protocole pour les agents du PC restent une nécessité.

SRM travaille avec VAL à trouver de futurs attachements pérennes. L'ouverture de négociations avant l'été pourrait permettre une mise en place du deuxième volet de la réorganisation en 2018. La CFE-CGC Groupe RATP reste concentrée sur les développements à venir.

Représentants syndicaux SEC : Christine Blondel, tél : 06 48 25 02 61 et Sébastien Hubert, tél : 06 59 02 98 78

SIT

Récemment une salariée de S2IP en CDI depuis plus de 4 ans a été licenciée en l'absence de toute faute professionnelle, et ce malgré la mobilisation des délégués syndicaux.

Cet épisode reflète le contexte difficile voire anxiogène auquel est soumis notre département depuis plusieurs années : disparition violente de l'unité A2I, externalisation de la bureautique et de la supervision informatique, nombreuses réorganisations ...

Est-ce que toutes ces « transformations » l'ont été au bénéfice de l'entreprise, du département, des salariés ?

Les résultats de l'enquête « satisfaction et bien-être au travail » confirmeront-ils nos inquiétudes ?

Espérons que l'arrivée de notre nouveau directeur sera le signe d'un renouveau porté par une vision claire de l'avenir de **SIT**. La CFE-CGC Groupe RATP reviendra vers vous prochainement sur le sujet.

Représentants syndicaux SIT : Yamine Rachid, tél : 01 58 77 99 13 et Didier Bernard, tél : 01 58 78 60 45



Veronica Cascarino, secrétaire du CDEP DSC, élue sur la liste CFE-CGC Groupe RATP

1 Veronica, à quoi sert un CDEP ? Comment fonctionne-t-il ?

Un comité départemental économique et professionnel (CDEP) est l'équivalent d'un comité d'entreprise.

Il a pour missions essentielles de représenter le personnel, et de traiter de questions d'ordre économique ainsi que de projets de restructuration ou ayant une incidence sur l'organisation du travail. La gestion des œuvres sociales et culturelles est quant à elle centralisée au niveau du CRE, garantissant l'équité de traitement entre tous les salariés.

Il y a 11 CDEP à la RATP.

Celui des services communs (DSC) a la particularité de représenter CGF, COM, EDT, JUR, MOP, SDG, SEC, SID et VAL, soit 9 départements recouvrant une large palette de métiers et des problématiques particulièrement hétérogènes.

Afin de rendre un avis sur les dossiers à instruire, ses 20 élus s'appuient sur les travaux menés par 4 commissions, dont les 3 premières relèvent d'une obligation légale : économique, égalité professionnelle, emploi-formation et sécurité. Plus rarement, ils peuvent recourir à une expertise, qui consiste en l'apport d'une compétence externe à la RATP, à même d'éclairer un sujet complexe ou sensible.

L'instance se réunit une dizaine de fois par an, sur un rythme mensuel.

Pour fonctionner, elle reçoit de la part de l'entreprise une subvention égale à 0,2% de la masse salariale de DSC.

2 Quelles sont vos activités au quotidien, ainsi que les qualités requises pour les mener à bien ?

En remportant 8 sièges (4 élus titulaires et 4 élus suppléants), la CFE-CGC Groupe RATP a obtenu de bons résultats lors des dernières élections du CDEP DSC fin novembre 2016. Elle m'a alors demandé d'en assurer le secrétariat, ce que j'ai accepté, avec la curiosité et l'envie de découvrir les arcanes d'un CDEP. Je souhaitais aussi concrétiser mon engagement par la tenue d'un poste au cœur de l'action syndicale. Je partage ainsi avec le président de l'instance la faculté d'inscrire les points à l'ordre du jour de

chaque séance. En à peine 7 mois, nous avons notamment eu à traiter et rendre des avis sur :

- les projets de budget d'exploitation, programme d'investissement et contrat d'objectifs 2017 ;
- la nouvelle gouvernance du département SEC ;
- les cas de salariés en situation de réforme médicale ;
- les bilans sociaux, les rapports de situation comparée, les réalisations formations 2017.

A cela s'ajoute l'analyse des effectifs par trimestre.

Pour moi, le respect de la mécanique CDEP nécessite rigueur et sens de l'organisation. J'y ajoute l'écoute et la capacité à dialoguer, pour pouvoir entendre et faire la synthèse des points de vue des diverses parties prenantes.

3 Comment rapprocher l'action du CDEP des attentes et des intérêts des salariés ?

Peu de salariés connaissent les rôles et missions de cette instance, par manque d'intérêt, de confiance ou d'informations. Pourtant les sujets relevant du périmètre d'intervention du CDEP impactent directement leur vie professionnelle de tous les jours.

Mais l'instance CDEP fonctionne trop en circuit fermé, entre des élus adressés par les organisations syndicales, les représentants de la direction et les organisations syndicales elles-mêmes. Elle doit améliorer de manière significative sa valeur ajoutée perçue auprès des salariés.

En revanche, ces derniers identifient plus facilement l'action du comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT), qui a des prérogatives et intervient dans un champ de compétences plus proches de leur quotidien.

Le CDEP souffre aussi d'un excès de formalisme. Force est de constater que les équipes RH doivent souvent se mobiliser de manière répétée sur un même dossier devant plusieurs instances. Là où il faudrait pourtant les soulager, leur permettre de dégager du temps et les recentrer ainsi sur leur cœur de métier : la gestion humaine des ressources.

Le gouvernement actuel propose d'élargir la mise en place d'une instance de représentation unique du personnel, en fusionnant CDEP, CHSCT et délégués du personnel (DP). Cette piste pourrait nous amener vers une instance nouvelle, plus apte à affronter les enjeux économiques et sociaux du 21^{ème} siècle. Mais attention à une construction fourre-tout installée dans l'unique but d'aller plus vite !

Toutefois, pour regagner légitimité et crédibilité auprès des salariés, le syndicalisme, en France comme à la RATP, doit innover, se moderniser, s'adapter au contexte sans cesse évolutif du monde du travail. Il doit (re)mettre le salarié au centre du jeu. Lequel devra alors devenir un véritable acteur, en pesant davantage dans les décisions.

L'entreprise RATP subit actuellement des mutations sans précédent ; comme elle, les départements et services communs auront de très nombreux défis à relever dans les années à venir. Le CDEP DSC entend les y accompagner, en jouant le rôle d'un partenaire fiable et exigeant. ■

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

