

## Édito



### EPIC ou filiales ?

L'EPIC RATP a été constitué pour répondre aux besoins de déplacements sur la région parisienne. C'est sa raison d'être et il a fait la preuve au cours des 70 ans écoulés de son efficacité. Plusieurs générations de salariés ont œuvré dans l'ingénierie, l'exploitation, la maintenance ou les fonctions supports, améliorant constamment la productivité.

Métro sur pneus, Tramway, RER, METEOR, automatisation des lignes de métro sans interruption de trafic, climatisation des bus et métros, télé-billettique, respect de l'environnement des transports de surface, sécurité ferroviaire sont autant d'exemples de sa créativité au service de la performance.

Alors, pourquoi vouloir l'éclater en une multitude de filiales ?

Face à une autorité organisatrice unique, ce serait une faute de multiplier les filiales lors de l'ouverture à la concurrence des différents réseaux. En effet, cela impliquerait une prolifération de structures bureaucratiques de suivi et constituerait un frein aux principes de mutualisation et d'intégration.

Au final, cela nuirait à l'efficacité et serait contraire à l'esprit de service public et de défense de l'intérêt général qui nous anime.

Bonne lecture,

Frédéric RUIZ

Président de la CFE-CGC Groupe RATP

## Actualités syndicales

### Depuis le dernier ENCADR'INFO

■ **Journée de carence** : cette disposition légale s'applique depuis le 1<sup>er</sup> janvier dernier aux salariés sous statut RATP (cf. ENCADR'ACTU n° 71 de décembre 2017). La direction, déjà très prompte à la décliner en interne, a décidé de ne pas étudier de système permettant une compensation de ce dispositif, auquel les salariés contractuels ne sont fort heureusement pas soumis. La journée de carence crée ainsi une iniquité de traitement entre les catégories de personnel, pourtant contraire aux arguments invoqués pour justifier une telle mesure.

■ **Formation** : dans le cadre du nouvel accord applicable sur 2018-2020 qu'elle a signé le 9 février dernier, la CFE-CGC Groupe RATP a notamment obtenu que les salariés puissent utiliser leur Compte Personnel de Formation (CPF) sur le temps de travail, pour des formations aux langues débouchant sur une certification, et ce pour une mobilité actée. Autres points notables : reconnaissance des formations RATP qualifiantes au titre du Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), labellisation des formateurs sur un socle de compétences transverses, valorisation des tuteurs et maîtres d'apprentissage, digitalisation.

■ **Vote électronique** : les salariés RATP utiliseront le vote électronique pour élire leurs représentants lors des prochaines élections professionnelles prévues fin novembre. Il s'agit d'une demande ancienne et récurrente de la CFE-CGC Groupe RATP (cf. ENCADR'ACTU n° 57 de septembre 2016). Le vote électronique, désormais techniquement éprouvé, procure en effet fiabilité, sécurité, souplesse, légitimité et efficacité dans la gestion du scrutin.

La CFE-CGC Groupe RATP a signé le 9 février dernier l'accord relatif à cette « innovation », en vigueur dans pléthore d'organisations depuis de nombreuses années.

■ **NAO 2018** : après une hausse de 0,7% en 2017, obtenue grâce à la signature seule de la CFE-CGC Groupe RATP, la valeur du point n'augmentera pas en 2018. La direction avance des marges de manœuvre budgétaires particulièrement faibles en guise d'explication. Difficile à entendre par des salariés toujours plus sollicités au quotidien. Où est la juste répartition des gains issus des efforts de productivité ? Certainement pas dans le tour de passe-passe accouchant de quelques mesures sociales individuelles ou catégorielles servies à la place, et qui ne rattraperont pas la donne. Dénonçant un marché de dupes, la CFE-CGC Groupe RATP a décidé de ne pas signer l'accord, a contrario des 3 autres organisations syndicales représentatives (cf. ENCADR'ACTU n° 72 de février 2018).

### En cours

■ **Agenda social** : l'agenda social 2018 s'avère particulièrement copieux, avec des problématiques structurantes, comme le télétravail, la QVT, la mise en place du comité social et économique, la commission du statut, l'appel d'offres T9... Il appelle à un véritable renouveau du dialogue social, lequel a marqué un net recul en 2017 : aucun accord transversal majeur signé, non-respect par la direction d'accords signés, décisions unilatérales de la direction, négociation pourtant obligatoire sur la QVT non tenue. La CFE-CGC Groupe RATP s'engage avec détermination et exigence dans ce nouveau cycle de négociations.

■ **Comité social et économique** : adieu DP, CHSCT, CDEP, CE ! Bonjour CSE ! Instaurée par une ordonnance de la loi travail en septembre 2017, la fusion, à champ de compétence égale, de toutes ces instances représentatives du personnel s'opérera en une instance unique : le comité social et économique. A la RATP, la direction et les organisations syndicales discutent de son application, avec en ligne de mire les élections professionnelles prévues en novembre prochain. Dans cette négociation relative au dialogue social, impactant aussi le droit syndical, la CFE-CGC Groupe RATP cherche à préserver toute sa capacité de représentation et de défense des droits individuels et collectifs des salariés de l'encadrement.

## Au sommaire

### Édito

EPIC ou filiales ? ..... P.1

### Actualités syndicales

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

### Zoom sur ...

Restitution de l'enquête  
« Maison de la RATP : la fin  
des bureaux dédiés » .... P.2

### Des nouvelles de ...

BUS - FON - M2E - RER ..... P.3

### 3 questions à ...

Valérie Teyssou ..... P.4

## Restitution de l'enquête « Maison de la RATP : la fin des bureaux dédiés »

La CFE-CGC Groupe RATP a interrogé fin 2017 les 1800 salariés de l'encadrement basés à Lyon-Bercy sur la généralisation du flex office. 300 ont bien voulu répondre à l'enquête. **76% d'entre eux, y compris les moins de 30 ans, ne sont pas d'accord pour travailler dans une telle configuration.**

Au siège de la RATP, les travaux au bâtiment C 5<sup>ème</sup> étage relatifs à l'expérimentation du flex office pour les agents de CGF ont débuté il y a peu. Mais qui le sait ? L'enquête montre que **1 répondant sur 2 n'avait pas connaissance de cette opération**. Statistique plutôt malvenue dans la perspective d'une refonte complète de l'aménagement des locaux du site, quand on sait que la communication auprès des salariés constitue une condition de réussite de ce type de projet. Elle contredit aussi le discours de la direction selon lequel une majorité d'entre

73 %

des répondants  
candidats au  
télétravail

eux souhaiterait travailler dans des locaux flexibles sans bureaux dédiés...

D'autant que les sondés expriment leur satisfaction quant à l'existant : **3 répondants sur 4 déclarent que l'aménagement actuel des locaux répond à leur mode de travail et à leur organisation, avec une surface allouée pour chaque poste suffisante**. Cependant, ils sont autant à **manquer souvent ou parfois d'espaces de réunion**.

A la question des obstacles et risques à la généralisation du flex office, les **salariés craignent à juste titre une régression de la qualité de vie au travail** : les termes évocateurs placés dans le nuage de mots illustrent les inquiétudes soulevées par cette perspective.

### OBSTACLES ET RISQUES À LA GÉNÉRALISATION DU FLEX OFFICE

**Bruit** **Prégnance du papier**  
Baisse **Manque de** **Lutte des places**  
qualité **confidentialité** **Pratiques managériales**  
du travail **Stress** **Pas d'intimité** **Organisation**  
**Problème de concentration** **Risques**  
**Nature des métiers** **psychosociaux**

Pour y faire face, ils suggèrent notamment le **télétravail**, la prise en compte des **spécificités liées aux activités**, du **confort** (acoustique, température, mobilier...), des **outils digitaux** (plus et mieux), des **facilities** (bulles d'isolement, salles de réunion...), de l'accompagnement au changement (communication, process, organisation, formation...), une équité de traitement entre les niveaux hiérarchiques, l'évolution de la relation manager/subordonné, etc.

Sur ce dernier point le flex office ne doit pas se réduire à un projet d'aménagement des locaux, avec un pilotage confié à la direction de l'immobilier, laissant penser à une recherche systématique d'optimisation des mètres carrés. Il repose avant tout sur la **modernisation de l'organisation du travail et des pratiques managériales** en vigueur.

Globalement, le manager RATP a tendance à fonctionner en mode présentiel avec ses équipes ; il fixe les objectifs, puis les contrôle de manière formalisée, en ne se posant pas assez la question de l'utilité des tâches réalisées. Or le format flex office allié au télétravail constitue une rupture dans les habitudes : ces deux éléments vont profondément modifier les relations de / au travail, interrogeant entre autres la culture d'entreprise au travers du lien de subordination qui fonde le contrat de travail. La direction des ressources



humaines a-t-elle pris toute la mesure des bouleversements à venir ? Pour libérer les énergies, elle va devoir mener une politique RH instillant un **management fondé sur l'autonomie et la responsabilité**, sachant que la **confiance** en formera la pierre angulaire.

Il s'avère utile de rappeler ici que le plan stratégique Défis 2025 prétend vouloir **placer le salarié au cœur des attentions de l'entreprise**.

Au regard de tous ces éléments, mais aussi du coût de plusieurs dizaines de millions d'euros de l'opération (la lecture du document de ROI serait particulièrement intéressante), la CFE-CGC Groupe RATP réaffirme le besoin d'un vrai retour d'expérience avant de se lancer dans une généralisation, d'autant plus que des initiatives locales émergent (ex : CML) pour transformer les locaux existants en flex office. Elle demande également l'application des normes en vigueur en la matière (cf Encadr'actu n°70 novembre 2017).

A l'heure où la RATP accélère sur la transformation de ses sites tertiaires (Lyon-Bercy, immeuble Val Bienvenue pour MOP et ING à Val de Fontenay), l'**agenda social 2018** comprend un volet « qualité de vie au travail », englobant le flex office, et un volet « mise en œuvre du télétravail » : la CFE-CGC Groupe RATP saura y défendre les intérêts des salariés de l'encadrement, tout en accompagnant la modernisation de l'entreprise. ■

### Profil des 300 répondants :

- 62% sédentaires, 26% en interaction
- 24% encadrant plusieurs personnes
- 31% dans un bureau à 2, 30% dans un bureau à 4 et plus
- 55% plus de 45 ans, 7% moins de 30 ans
- Tous départements de Lyon-Bercy représentés

### BUS

Lors des premières audiences sur le Contrat de Performance Individuel (CPI UO) en 2016, la direction **BUS** avait décidé d'exclure les encadrants du dispositif de redistribution ! Néanmoins, et bien que certaines organisations syndicales aient conforté cette position, la pugnacité de la CFE-CGC a finalement permis d'intégrer dans le dispositif d'abord les maîtrises, et ensuite les cadres, qui toucheront 250€.

Après l'accord CPI UO de juillet 2017, le département a voulu valoriser l'implication individuelle des agents du CRIV dans la bonne réalisation des activités « pupitre », en ouvrant des négociations sur le CPI CRIV.

Nos principales revendications ont abouti, permettant à nos représentants de signer cet accord :

- une référence annuelle à 1312 heures (173 jours au pupitre), pour une prime de base de 135€ ;
  - une prime additionnelle brute de 2€ par heure ;
  - les agents de maîtrise en soutien (RH, support) et les cadres du CRIV auront le même montant que les encadrants en UO.
- Ainsi plus de 70% des agents seraient primés en moyenne de 367€, avec un maxi de 600€.

*Représentant syndical BUS : Fabrice Cognard, tél : 06 68 82 08 06*

### FON

Lors du Conseil d'administration de la **FONDATION** du 22 novembre 2017, Catherine Guillouard, PDG du Groupe RATP a proposé, en adéquation avec la stratégie et le positionnement du groupe, d'ajouter un quatrième programme d'actions intitulé « Accès à la transition écologique ».

Pour Florence Javoy, secrétaire générale de la Fondation, « ce programme vise prioritairement l'évolution des pratiques tendant à des comportements plus responsables et durables (agriculture urbaine, éducation à la transition écologique, mobilités solidaires notamment) ».

La Fondation RATP accompagnera donc en 2018 des projets de 12 à 15 structures d'intérêt général (associations, fondation) autour de l'éducation citoyenne, du recyclage et de la gestion des déchets, de la préservation de l'environnement, de la lutte contre le gaspillage alimentaire en faveur des plus démunis ou de la mobilité durable (garage solidaire, copiétonnage, auto-école solidaire, etc.). La CFE-CGC Groupe RATP appuie cette démarche.

*Contact CFE-CGC Groupe RATP : Fabien Rosso, tél : 06 19 67 00 16*

### M2E

Depuis plusieurs années, **M2E** vend des prestations et services à des entreprises extérieures : les contrats tiers.

Tous les métiers du département contribuent à cette activité d'avenir, dont :

- l'informatique industrielle (sécurisation de site, vidéosurveillance, passes sans contacts) ;
- l'électricité électromécanique (escaliers mécaniques, trottoirs roulants, ascenseurs) ;
- le bâtiment génie civil (signalétique).

Fruit d'une politique de productivité par la réduction des charges menées depuis plusieurs années, le succès de M2E s'appuie sur les compétences et le savoir-faire de ses salariés, notamment les encadrants, qui ont su s'adapter à des conditions de travail exigeantes.

La CFE-CGC Groupe RATP partage la stratégie de développement externe du département, mais reste concentrée sur le cœur de métier de M2E, à savoir l'entretien et la maintenance des équipements de notre réseau d'exploitation.

*Représentant syndical M2E : Cyril Lardière, tél : 06 16 25 79 00*

### RER

Sous l'impulsion de la CFE-CGC Groupe RATP, la direction a ouvert des négociations sur le protocole «Manager d'exploitation **RER** ligne A», qui vise une :

- évolution des roulements de triphase (jour, nuit, mixte) en biphasé (jour, jour, mixte // nuit, nuit, mixte) ;
  - gestion des attachements en autonomie, et non plus en groupement, ce qui doit amener plus de stabilité dans les services ainsi qu'un renforcement de la cohésion de l'équipe managériale ;
  - égalité de traitement de tous les agents de maîtrise concernés ;
  - reconnaissance des agents de maîtrise transport de la ligne A pour leur participation à la régularité de la ligne.
- La CFE-CGC Groupe RATP soutient ce projet, qui représenterait enfin une avancée significative pour les conditions de travail des Agents de Maîtrise Polyvalents (AMP), sans porter de contrainte de productivité sur les effectifs. Une belle opportunité de rétablir la confiance à RER !

Pour mémoire, en 2017, bien que évincée de l'accord par la direction, l'équipe CFE-CGC Groupe RATP avait obtenu une prime de 250€ pour les AMP en fonction de leur participation à la mise en place du PA SACEM.

*Représentant syndical RER : Daniel Guyard, tél : 06 65 27 97 47*



### Interview de Valérie TEYSSOU, déléguée syndicale CFE-CGC Groupe RATP au RER

#### 1 Valérie, quel a été votre parcours à la RATP ? Qu'est-ce qui a déclenché votre engagement syndical ?

J'ai débuté comme agent des gares sur le tronçon central de la ligne A du RER. C'était un travail enrichissant, tant dans la relation clientèle que dans le travail en équipe. En gare, nous travaillions tous ensemble, nous n'étions jamais seuls, et que ce soit dans l'adversité ou dans les bons moments, il y avait toujours une grande solidarité entre collègues. Par exemple un soir, en pleine heure de pointe à Auber, où la propagation d'un feu de câbles à Gare de Lyon avait paralysé le RER A et les lignes de métro, nous nous sommes retrouvés face à une foule de voyageurs particulièrement agressifs. L'esprit de corps nous a permis ensemble de sortir indemnes de cette situation critique.

Par la suite, j'ai rejoint le pôle technique de Gare de Lyon, qui gérait toutes les infrastructures des gares, puis, je suis partie en tant qu'aiguilleuse au PCC ligne B.

Arrivée en 2012 encadrante sur la ligne A du RER, j'ai pris un poste de chef de gare à Nanterre Préfecture. Puis fin 2014, j'ai été recrutée au Bureau des transports, à Vincennes, qui s'occupe de tous les travaux de la ligne A.

En passant maîtrise, il était pour moi essentiel d'essayer d'améliorer les conditions de travail des AMP (Agents de Maîtrise Polyvalents) au quotidien et en profondeur.

J'ai ainsi rejoint le syndicat CFE-CGC Groupe RATP, dédié à l'encadrement, donc le mieux à même de défendre nos intérêts.

Au fil du temps, je me suis naturellement investie dans le travail syndical, aidée à chaque instant par mes collègues de la CFE-CGC.

#### 2 L'action semble être le moteur de votre engagement syndical ?

Exactement. En 2012, j'ai vite compris les difficultés des nouveaux agents de maîtrise, qui se retrouvent souvent seuls face à des situations difficiles. Par exemple, à peine sorti de stage, vous vous retrouvez à devoir dégager un train qui bloque le viaduc à Nanterre, ou à réparer un train qui rencontre un problème technique. Or, exceptés les AMP issus de la conduite, tous les autres ont passé leur permis train lors de leur formation, et à ce moment-là, leur expérience des trains se résumait à 6 journées de double de conduite. Depuis, la direction a amélioré ce point en leur apportant une préparation à la conduite beaucoup plus complète.

En 2014, j'ai été élue Déléguée du Personnel (DP) sur la ligne A, pour veiller à l'application des règles et faire part des réclama-

tions individuelles ou collectives.

En parallèle, la CFE-CGC Groupe RATP m'a désignée Déléguée Syndicale d'Établissement (DSE) ligne A pour négocier des améliorations concernant la rémunération, l'emploi, les conditions de travail, et signer les accords avec la direction de la ligne A.

En 2015, j'ai intégré le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) RER, pour veiller et contribuer à la protection de la santé, de la sécurité, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail des salariés du département.

Les deux années passées au CHSCT RER n'ont pas été des moments de sérénité. Il est vrai que « j'accumulais » un peu : agent d'encadrement, syndiquée à la CFE-CGC et femme ! Et faire du syndicalisme en étant une femme est parfois compliqué tant les petites blagues sexistes perdurent et le manque de respect au sein des instances est fréquent. Convaincre le CHSCT de se pencher sur le travail des AMP n'a pas été facile. Mais avec de la patience et de la persévérance, j'ai quand même réussi à ce que la médecine du travail se prononce sur la préconisation du biphasé en remplacement du triphasé pour la santé des maîtrises, les conducteurs ayant eux une plus grande facilité à permuter pour faire du service à plat ou du biphasé. Voilà pourquoi je tiens tant à ce que le projet de protocole pour les managers ligne A voit le jour, car ce sera une véritable amélioration de nos conditions de travail ! A travers ce protocole, nous attendons une reconnaissance de la direction envers ses agents de maîtrise, indispensable à l'atteinte des objectifs.

Depuis l'an dernier, j'ai aussi pris la casquette de commissaire dans les commissions économique et égalité professionnelle femme - homme du comité d'entreprise.

Comme je suis également déléguée « mutuelle », je peux aider mes collègues dans divers domaines.

#### 3 Comment susciter l'intérêt, notamment des jeunes et des femmes, pour le syndicalisme ?

Il y a une défiance des salariés vis-à-vis de l'action syndicale, à la RATP ou ailleurs. Ils s'interrogent sur sa crédibilité, voire son utilité. Il est vrai que des faits peu reluisants ou certains comportements peu responsables peuvent leur donner raison. Ils ne donnent pas une bonne image du syndicalisme. Du coup, les salariés mettent toutes les organisations syndicales dans le même panier. La CFE-CGC souffre de ces amalgames. Nous devons faire connaître notre capacité à porter les intérêts et à défendre les droits des encadrants, en ouvrant le monde syndical aux jeunes et aux femmes qui ont longtemps été laissées pour compte. Et d'ailleurs, quand un encadrant rencontre un problème à titre individuel, il vient le plus souvent frapper à la porte de notre syndicat !

Le syndicat permet de se tenir informé des évolutions dans l'entreprise et, à moi, d'en être actrice, ce qui convient à mon tempérament.

En effet, pouvoir participer aux mutations profondes à venir, la mise en place du Comité Social et Économique (CSE), l'entrée dans la concurrence, etc. me permet de ne pas subir ces évolutions mais de les vivre et de les accompagner.

Les élections professionnelles de novembre prochain verront l'instauration de la mixité sur les listes électorales ; la balle est dans le camp des femmes, elles doivent désormais candidater pour s'emparer des places à prendre puis faire évoluer les mentalités et faire changer les choses ! ■

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

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

