

Édito



Diapason : comparaison n'est pas raison !

Diapason est un chantier de transformation des fonctions supports, visant à diminuer leurs coûts et se rapprocher des standards de la profession en la matière. Pourtant, les tutelles ont des exigences bien supérieures envers la RATP qu'envers la plupart de ses concurrents, et cela pèse notablement sur les fonctions supports. Malgré cela, c'est une productivité de 2,5% par an pendant 7 ans qui est attendue : on parle de 1000 postes à supprimer.

Pour y parvenir, il est impératif d'alléger drastiquement les processus administratifs. Mais aucune piste concrète en ce sens n'est tracée. A chaque secteur de se débrouiller pour atteindre l'objectif alors que les attentes des dirigeants, des actionnaires et des voyageurs augmentent en permanence. Il serait illusoire de penser faire mieux avec moins et croire que le digital sera la solution miracle.

La CFE-CGC Groupe RATP sera particulièrement vigilante sur ce dossier car il est hors de question que les salariés de la RATP vivent les drames qu'ont connu la Régie Renault, La Poste, France Telecom, ...

Bonne lecture,

Frédéric RUIZ

Président de la CFE-CGC Groupe RATP

Actualités syndicales

Depuis le dernier ENCADR'INFO

■ **Accompagnement des parcours professionnels et mobilité** : la CFE-CGC Groupe RATP a signé le 26/03/2018 un avenant qui constitue un complément à l'accord en vigueur sur le sujet. Il permet de valoriser certains parcours au-delà des parcours intégrés et des parcours transversaux filières métier comme notre organisation syndicale l'avait demandé (cf. ENCADR'ACTU n° 68 d'octobre 2017). Sont concernés les parcours vers un **emploi cœur de métier** du RER (3 secteurs : exploitation, maintenance et ingénierie) ou des départements BUS ou MRB (ouverture à la concurrence et à la transition énergétique) et vers un **emploi du domaine gestion des ressources** d'une de ces structures (avec ou sans changement de secteur) ou d'un des secteurs d'exploitation, de maintenance et d'ingénierie de l'EPIC ou des filiales (avec changement de secteur). Après avis favorable du manager, une **prime** est versée au bout de 6 mois de prise de poste (1 400 € aux agents de maîtrise et 2 000 € aux cadres) à laquelle s'ajoute, uniquement pour les parcours vers un emploi cœur de métier, une augmentation de 1,5% du coefficient de référence au terme de 2 années de tenue de poste.

■ **Intéressement** : malgré les excellents résultats financiers 2017 de l'EPIC obtenus en grande partie grâce à l'implication des salariés, le plafonnement de l'intéressement imposé par la Direction et la hausse de la CSG engendrent un montant versé aux salariés en 2018 en baisse. C'est pourquoi, la CFE-CGC Groupe RATP a demandé un supplément d'intéressement pour les salariés à la PDG hélas sans succès (cf. ENCADR'ACTU n° 73 d'avril 2018).

■ **Impacts des mesures sociales 2018 sur le 13^{ème} mois et sur la Rémunération et le Déroulement de Carrière de l'Encadrement (RDCE)** : dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, l'accord portant diverses mesures d'ordre social n'a pas été signé par la CFE-CGC Groupe RATP en raison de leur faiblesse et de l'absence d'augmen-

tation de la valeur du point. Toutefois, son application engendrait la **modification de la formule de calcul du 13^{ème} mois**, ce qui nécessitait un avenant à l'accord correspondant. Lors des négociations, la CFE-CGC Groupe RATP a permis d'éviter une baisse de son montant (cf. ENCADR'ACTU n° 74 d'avril 2018). L'accord RDCE a dû également être revu pour **transférer une partie de la prime de responsabilité dans le coefficient paye en le majorant de 3 à 3,7 points en fonction de l'ancienneté**, avec effet au 01/05/2018.

■ **Télétravail et temps partiel de fin de carrière** : l'expérimentation du **télétravail**, lancée en mai 2016 pour 2 ans (cf. ENCADR'ACTU n° 54 d'avril 2016) et particulièrement intéressante pour les encadrants dits « fonctionnels », a été un succès. Son extension a été négociée et portée notamment par la CFE-CGC Groupe RATP dans le cadre de l'amélioration de la qualité de vie au travail, menant à un accord qu'elle a signé et qui devrait entrer en vigueur le 01/07/2018. L'ENCADR'ACTU n°75 de juin 2018 décrit les conditions principales de mise en application de cet accord. Quant au **temps partiel de fin de carrière**, son expérimentation lancée en même temps que le télétravail a reçu un accueil plus frileux car il ne bénéficiait pas à suffisamment d'encadrants, étant limité à une partie des seniors opérationnels ayant des contraintes fortes en matière d'organisation et de rythme de travail (cf. ENCADR'ACTU n° 54 d'avril 2016). Lors des négociations du nouvel accord, qui prolonge le dispositif pour 4 ans, la CFE-CGC Groupe RATP a demandé un élargissement des bénéficiaires, ce qui a été refusé. Toutefois, une meilleure participation financière de l'entreprise a été obtenue (55% de la part non travaillée au lieu de 50% dans les mêmes limites).

En cours

■ **Comité social et économique** : les négociations relatives à la mise en place de la nouvelle instance représentative du personnel, le CSE, avancent. L'objectif de la CFE-CGC Groupe RATP est d'obtenir la meilleure représentation possible de l'encadrement lors des prochaines élections professionnelles qui se feront par vote électronique fin novembre et dont les résultats devraient être connus le 29/11.

Au sommaire

Édito

Diapason : comparaison n'est pas raison ! P.1

Actualités syndicales

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

Zoom sur ...

L'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes à la RATP P.2

Des nouvelles de ...

Conseil d'administration - SEM - VAL P.3

3 questions à ...

Stéphanie Grelaud et Viviane Holc P.4

L'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes à la RATP : il reste encore beaucoup à faire

L'ÉTAT DES LIEUX

L'observatoire de la féminisation des entreprises dénombre aujourd'hui environ 40% de femmes parmi les managers en France mais seulement 10% dans les comités de direction dans les 60 plus grandes entreprises. Plus une entreprise est féminisée, plus il y a de femmes cadres.

En 2016, les **femmes** représentaient **20,3% des effectifs de la RATP** et, concernant l'encadrement, 31% du personnel supérieur (seulement 15% des cadres de direction), 34% des autres cadres et 23% de la maîtrise, principalement dans les fonctions supports et les métiers du service aux voyageurs. Actuellement, le CODIR de l'entreprise ne compte que 9 femmes (soit 27%). En revanche, le COMEX respecte la parité avec 5 hommes et 5 femmes.



Quant aux **rémunérations** mensuelles moyennes brutes, on constate un écart de 10% à situation égale en faveur des hommes en France

(INSEE 2014) pour un écart de **8% chez les cadres** et de **6% chez les maîtrises à la RATP** en 2016, avec seulement 2 femmes parmi les 10 plus hauts salaires. Ces taux ont peu progressé en faveur des femmes ces dernières années.

Pour autant, des **actions** pour l'égalité professionnelle et salariale sont **menées au sein de la RATP** :

- accords dédiés depuis 2003 ;
- rapports annuels de situation comparée par département et synthèse au niveau entreprise ;
- mission « la RATP au féminin » créée en 2017 pour mettre en œuvre la stratégie et les actions concrètes en matière de féminisation (conférences, promotion des métiers de la RATP auprès des femmes, réseau transversal d'ambassadrices métiers et ateliers à la demande) ;
- identification des attentes et besoins des femmes selon 4 axes : équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, évolution des environnements de travail, outils pour favoriser l'accès aux postes à responsabilité et attractivité de l'entreprise ;
- à ING, création d'un groupe de réflexion féminin « Elles » et d'un réseau masculin « Happy men » pour changer la vision des hommes sur la mixité et leur fonctionnement.

DES ECARTS SALARIAUX ENCORE TROP IMPORTANTS (chiffres 2016)

L'égalité entre les hommes et les femmes est porteuse d'opportunité économique. C'est pourquoi, les écarts salariaux doivent tendre à disparaître dès le recrutement.

Bien que l'**avancement des encadrants** sur les 3 dernières années présente globalement une équité de traitement, on trouve toujours des écarts dans certains départements. Ainsi, JUR et GIS, fortement féminisés du fait de leurs métiers (>60%), montrent malgré tout des écarts salariaux moyens à situation égale, de 5% et 7% en faveur des hommes.

De même, les **changements de catégories** restent **plus difficiles pour les femmes** (18,5 ans en moyenne contre 9,2 ans chez les hommes pour accéder à la maîtrise et 14 ans contre 12 ans chez les hommes pour passer cadre).

Concernant les **recrutements externes des encadrants**, des différences importantes en faveur des hommes sont mises en évidence : pour les cadres, 10% à MOP et 11% à ING et, pour la maîtrise,

8% à M2E. Dans ces secteurs, il y a nettement plus d'embauches d'hommes que de femmes au-delà de 35 ans. En revanche, la maîtrise à l'exploitation présente très peu d'écarts.

La mission « la RATP au féminin » relève que majoritairement les femmes ne négocient pas leur salaire à l'embauche.

DES CONDITIONS DE TRAVAIL PAS TOUJOURS ADAPTEES A LA MIXITE

Même si les mentalités évoluent, il reste encore des **discriminations** face aux congés maternité et parentaux d'éducation (pris à 93% par des femmes chez les cadres en 2016) ainsi qu'au temps partiel (pris à 75% par des femmes chez les maîtrises). Ça se traduit par une prime de résultats moins élevée, un avancement plus lent ou une perspective de carrière moindre.

Par ailleurs, si l'accord sur l'égalité professionnelle et salariale prévoit l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le **droit à la déconnexion** n'est pas toujours respecté et la **tenue de réunions tardives** sans limite de fin est fréquente.

Il n'y a pas vraiment d'application des règles d'entreprise dans ce domaine, mais plutôt des pratiques selon la sensibilité du manager, qui lui-même subit la pression de la productivité et d'objectifs de plus en plus difficiles à atteindre.

LES PISTES D'ACTIONS PROPOSÉES PAR LA CFE-CGC GROUPE RATP

Notre organisation syndicale, toujours très mobilisée sur ce sujet, propose d'aller plus loin pour progresser, notamment par :

- une **politique plus volontaire de mixité des recrutements** :
 - o campagne de communication externe sur les différents métiers renforcée ;
 - o développement des partenariats avec les établissements scolaires afin de sensibiliser les filles sur des métiers traditionnellement masculins, les possibilités d'apprentissage et les perspectives de carrières à la RATP ;
 - o utilisation des réseaux professionnels féminins externes (anciennes élèves d'écoles d'ingénieurs, de domaines scientifiques ou techniques, etc.) ;
- un **renforcement du suivi et de l'accompagnement des parcours et des évolutions de carrières des femmes** :
 - o formations et passerelles pour faciliter l'accès des femmes aux métiers où elles sont sous-représentées ;
 - o formation dédiée aux femmes pour éviter l'effet « plafond de verre » (méthodes de montée en compétences et de management, amélioration de la confiance en soi, élaboration de plan de carrière et implication dans les réseaux féminins) ;
 - o véritable transparence sur les postes à pourvoir et les critères de sélection des candidatures avec constitution d'un vivier féminin de talents ;
- une **politique favorisant davantage l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée** :
 - o accompagnement des temps partiels avec objectifs adaptés ;
 - o flexibilité accrue du temps de travail et des horaires ;
 - o meilleure aide de l'entreprise pour la garde des enfants.

De manière générale, une telle politique ne peut être fructueuse que si elle est portée par le haut management de l'entreprise, la politique RH, le développement à l'extérieur d'une image favorable à la mixité, des recrutements à salaire égal entre les hommes et les femmes et une sensibilisation de tous les salariés à agir contre les propos et comportements sexistes.

Enfin, il est important de suivre et évaluer toutes les actions mises en place, et d'appliquer des mesures correctives le cas échéant. ■

« L'égalité entre les hommes et les femmes est un droit fondamental et reste un combat de tous les instants. »

« L'égalité ne se décrète pas, elle s'organise. »

« Le salaire des femmes n'est pas un salaire d'appoint. »

« Pour faire avancer l'égalité professionnelle aujourd'hui, il faut absolument mobiliser les hommes. »

Conseil d'administration

Lors des dernières séances du **Conseil d'administration**, l'administratrice élue sur la liste CFE-CGC Groupe RATP a notamment souligné la nécessité de :

- clarifier la stratégie du Groupe RATP s'agissant de l'ouverture à la concurrence en ne négligeant pas la place et le rôle de l'EPIC ;
- stimuler l'innovation au sein des équipes internes du Groupe et pas seulement au travers des prises de participation dans des start-ups ;
- renforcer l'articulation entre le plan de formation et les objectifs stratégiques définis par le plan d'entreprise, notamment dans le domaine de la transition énergétique ;
- faire un audit collectif de la culture managériale de la RATP ;
- fournir à l'encadrement des départements BUS et MRB une feuille de route claire avec une stratégie coordonnée et cohérente.

Elle a également émis un avis négatif sur le budget d'exploitation 2018, principalement en raison d'une politique de l'Etat qui pénalise la RATP dans sa recherche d'efficacité économique.

Concernant le plan stratégique de RATP DEV, elle s'est étonnée de ne pas identifier plus de place pour le développement en France, en particulier sur les grands réseaux, voire le TER en régions dans le cadre de l'expérimentation de la mise en concurrence.

Concernant Systra, elle a attiré l'attention de la Direction sur la forte dégradation de la situation financière de la filiale ainsi que du climat social en France. De plus, elle a soulevé de nombreuses questions sur les futurs choix stratégiques à opérer.

Administratrice élue sur la liste CFE-CGC Groupe RATP : Claire Jeunet-Mancy, tél : 01 58 78 20 63

SEM

Les besoins des clients, qui évoluent vers un service plus attentionné et personnalisé à toutes les étapes de leur mobilité, et l'arrivée de la dématérialisation des titres de transport conduisent à adapter le métier des agents de station et de gare. La CFE-CGC Groupe RATP signera le cas échéant l'accord-cadre sur les perspectives d'évolution du métier des agents en unité opérationnelle à **SEM**, pour accompagner ces transitions qui s'imposent.

Lors des négociations, elle a veillé à ce que :

- le management de proximité soit pris en compte dans le volet social ;
- la qualité de vie au travail ne soit pas dégradée ;
- le changement ne se fasse pas au détriment du savoir faire en matière de sécurité ferroviaire et de sécurité des espaces ;
- le métier de formateur à IFR soit uniquement exercé par des agents de maîtrise alors que les assistants d'exploitation ont toute leur place pour les missions de formation en unité opérationnelle.

La montée en compétences des métiers de développement devrait permettre à l'encadrement, trop souvent accaparé par des tâches administratives chronophages, de se rendre plus disponible pour accompagner et soutenir les agents.

Correspondant SEM : Jean Bassoulet, tél : 06 99 56 96 85

VAL

Le directeur du département **VAL** nous a fait part de ses principales préoccupations.

Pour répondre aux grandes ambitions fixées par la Présidente, le pôle immobilier va se réorganiser d'ici un an, en cohérence avec la SEDP, autour de 3 métiers : valorisation des actifs, espaces & services, logement.

Le premier a une visibilité d'activité avec une cinquantaine d'idées d'optimisation urbaine d'ici 2035.

Quant au deuxième, une offre pilote de facility management « SEDP 2 » est prévue pour le nouveau bâtiment Val-Bienvenue (pour MOP et ING à Val de Fontenay). Le chantier des espaces dynamiques suit son cours avec la réorientation du projet Val-Bienvenue et les travaux au bâtiment C de LYBY pour accueillir les 2 plateaux projets de CGF. Enfin, l'activité logement devra prendre en considération la loi Elan qui vise à regrouper les organismes HLM pour leur donner une taille critique que n'a pas LOGIS TRANSPORTS à ce jour.

Par ailleurs, VAL anime les filières achats et logistique. La difficulté pour le directeur est de n'avoir aucun regard sur les objectifs des membres de ces filières qui ne sont pas rattachés hiérarchiquement à VAL. Côté achats, un relèvement du seuil de passage en Commission des marchés permettrait chaque année d'alléger le processus pour environ 25 dossiers > 5 M€. Globalement, une réduction de la durée de la procédure achat serait recherchée. Le département va devoir, en outre, gagner en maturité sur la gouvernance de la logistique.

La CFE-CGC Groupe RATP rencontrera régulièrement la direction de VAL et suivra de près toutes ces évolutions qui ne doivent pas se faire au détriment des salariés.

Correspondants VAL : Thomas GUILLEMIN, tél : 06 24 88 20 69 ; Valérie DELLOUE, tél : 06 12 26 07 48



Interview de Stéphanie GRELAUD et Viviane HOLC, délé- guées syndicales CFE- CGC Groupe RATP à MTS sur la ligne 1

1 Comment votre volonté de réussir et votre amitié ont-elles impacté votre parcours professionnel ?

Viviane : Nous sommes entrées toutes les deux à la RATP en janvier 2002 à la conduite et notre rencontre date de 2004 sur la ligne 2. Proposées par nos responsables respectifs au stage d'accès à la maîtrise polyvalente dans le cadre du protocole MTS, les circonstances nous réunissent à nouveau en avril 2015 pour 8 mois de formation intensive avec pas mal de pression mais aussi de bons moments !

Stéphanie : Ce stage nous a effectivement rapprochées et, étant devenues très soudées et complices, nous nous sommes soutenues mutuellement. Après mon passage au poste école de Saint Cloud sur la ligne 9, un des plus durs du réseau, Viviane m'a convaincue de la rejoindre sur la ligne 1 en tant qu'AMP nouvellement promue. Nous souhaitions prendre un poste de management avec une véritable polyvalence (découverte du travail en station) et la possibilité d'évoluer techniquement de façon régulière. La ligne 1, la plus touristique et automatisée avec la dernière technologie de système d'exploitation, était toute trouvée.

2 Vous avez également souhaité vous investir syndicalement ensemble. En quoi consiste cet engagement au quotidien ?

Viviane : J'ai toujours été syndiquée par conviction personnelle. Le besoin d'être utile aux autres et l'envie de participer au dialogue social dans l'entreprise m'ont poussée vers ce choix.

Stéphanie : Pour moi, c'est plus récent. En devenant AMP, je me suis vite rendue compte qu'un investissement syndical me permettrait de valoriser ce métier exigeant (en plus du management, il nécessite beaucoup de connaissances concernant à la fois les trains automatisés et les stations) et de défendre mes collègues pour un traitement juste et équitable. Ensuite, la conviction profonde de Viviane et la rencontre de permanents syndicaux fortement impliqués à la CFE-CGC Groupe RATP ont fini de me décider.

Viviane : C'est ainsi que, dès la fin de notre stage, nous sommes devenues déléguées syndicales sur la ligne 1. Nous sommes complémentaires du fait de nos caractères différents mais en totale cohésion sur l'essentiel, ce qui fait la richesse de notre binôme et nous permet de faire un travail constructif ensemble et de rassembler autour de nous. Pour ma part, j'ai actuellement plusieurs casquettes.

En tant qu'élue au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) de MTS, je visite régulièrement les installations en terminus et en ligne pour prévenir les risques d'accidents de travail et psychosociaux éventuels puis pointe les dysfonctionnements, le cas échéant. Je travaille régulièrement avec les correspondants HSCT et les cadres techniques, et donne également mon avis sur les projets de réorganisation des conditions de travail et les protocoles qui en découlent.

Par ailleurs, je suis observatrice syndicale des stages d'« encadrement conduite » et « départ » pour veiller au bon déroulement des épreuves.

Sur le terrain, je propose du conseil et du soutien aux encadrants dans le cadre de leurs fonctions.

Stéphanie : Ensemble, nous animons des Heures d'Information Syndicale (HIS) chaque mois dans les terminus auprès des superviseurs d'exploitation (soit 46 SE et 22 SPE) pour les écouter quand ils rencontrent des difficultés, échanger sur leur quotidien et les informer. Si nécessaire, nous demandons audience à la direction de la ligne pour remonter les problèmes et être force de proposition. Nous ressentons une reconnaissance du sérieux de notre travail syndical par nos collègues qui ont acquis une vraie confiance en nous avec le temps et viennent spontanément nous voir, tant les plus expérimentés que les jeunes nouvellement embauchés.

3 Pourquoi avoir choisi la CFE-CGC Groupe RATP ? Comment voyez-vous votre avenir syndical ?

Viviane : En rejoignant l'encadrement, c'était évident pour moi de me rapprocher du syndicat catégoriel le plus adapté et en adéquation avec mes valeurs. De plus, j'ai été attirée par le professionnalisme de ses membres et l'esprit d'équipe qui y règne. Bien que l'intérêt des encadrants et leur défense restent leur priorité, ils négocient et n'hésitent pas à signer des accords avec l'objectif d'accompagner les changements dans l'entreprise quand ils leur semblent justifiés. Par ailleurs, l'existence d'une confédération, pour pouvoir se former au syndicalisme afin de s'enrichir et de progresser, représente un atout supplémentaire à mes yeux.

Depuis un an, la CFE-CGC Groupe RATP, consciente de ma motivation et satisfaite de mes résultats, me fait de plus en plus confiance. J'interviens notamment sur d'autres lignes de métro pour échanger avec les AMP et mieux connaître les problématiques spécifiques à chaque unité opérationnelle afin de les défendre de manière efficace et d'en tenir compte dans les relations syndicales avec la Direction. L'intérêt grandissant pour mon rôle syndical me permet aussi de participer à des réunions avec la Direction de l'entreprise comme la présentation du plan stratégique Défis 2025.

A l'avenir, je souhaite m'engager davantage à la CFE-CGC Groupe RATP que je trouve vraiment dynamique et moderne. Mon implication, mon goût du travail en équipe et l'acquisition progressive de nouvelles compétences me permettront, je l'espère, d'augmenter sensiblement mes responsabilités syndicales.

Stéphanie : De mon côté, j'ai particulièrement apprécié l'accueil, le soutien, la bonne communication et la richesse des échanges au sein de l'organisation syndicale et je m'y sens bien.

Même si je suis aujourd'hui moins investie que Viviane dans le syndicalisme, mon envie de poursuivre, voire d'aller plus loin dans cette voie, n'en est pas moins importante. Je pense que notre jeunesse, la polyvalence de notre métier qui nous oblige à nous adapter tous les jours et la force de notre binôme sont des atouts pour ce syndicat progressiste et tourné vers l'avenir, sans oublier son attachement à la place des femmes dans ses rangs. ■

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

