

## Édito



### Encadrants, ne laissez pas d'autres décider à votre place

Les élections professionnelles de fin d'année vont conduire à la mise en place des nouvelles instances représentatives du personnel. Elles vont aussi, et surtout, redéfinir le poids respectif des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Les multiples chantiers engagés dans l'entreprise, concernent en premier lieu et à double titre les encadrants : en tant que managers chargés de conduire la transformation de l'entreprise mais aussi en tant que salariés vivant plus ou moins bien ladite transformation.

Si l'ouverture prochaine à la concurrence est un fait connu de tous, la politique menée pour s'y préparer manque trop souvent de sens. L'écart entre les promesses d'un monde meilleur et la réalité vécue sur le terrain ne cesse de se creuser.

Aussi, il importe que la CFE-CGC Groupe RATP soit la mieux représentée possible pour informer et défendre les intérêts des encadrants par son action syndicale responsable. Plus que jamais, les agents de maîtrise, les techniciens supérieurs, les cadres et les cadres supérieurs ont intérêt à se regrouper.

Bonne lecture,

Frédéric RUIZ

Président de la CFE-CGC Groupe RATP

## Actualités syndicales

### Depuis le dernier ENCADR'INFO

■ **Elections professionnelles** : la CFE-CGC Groupe RATP a signé le protocole d'accord préélectoral (PAP) le 11 juillet dernier, lequel s'est révélé non applicable faute d'un nombre de signatures suffisant. Pour procéder à la répartition du personnel et des sièges entre les collèges, GIS a saisi la DIRECCTE\* le 16/07/2018, laquelle a rendu sa décision le 21 août dernier. En interne RATP, la note générale n°6060 du 24 septembre est venue préciser les modalités des élections professionnelles. **L'ensemble des salariés procédera au vote par voie électronique.** Les électeurs recevront leurs codes d'accès au vote électronique par courrier à leur domicile. Ce courrier comprendra :

- un code identifiant unique d'accès,
- un code secret que l'électeur est le seul à connaître.

Pour confirmer son vote, le salarié devra saisir un code défi qui correspondra à son salaire net à payer (montant du salaire viré sur le compte bancaire) du mois indiqué. **Les identifiants et les mots de passe communiqués pour le premier tour serviront aussi pour le second tour s'il y en a un.**

**Le premier tour des élections professionnelles se déroulera du 22/11/2018 à 9h au 29/11/2018 à 9h.**

\* DIRECCTE : direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

■ **Commissions de classement** : GIS, BUS, SEM, SIT, ING, MRB, M2E, GDI, MOP et SUR organiseront leurs commissions de classement encadrement pour les tableaux d'avancement 2019 avant les élections de novembre 2018. Pour JUR, VAL, SDG, SID, CGF, RER, MTS, MRF ou CML, elles se dérouleront début 2019 (mars 2019 à MTS). Les commissaires classeurs CFE-CGC Groupe RATP veillent au respect de l'équité de traitement des encadrants et peuvent accompagner les situations individuelles le cas échéant.

■ **CFE-CGC Groupe RATP** : Avec un nouveau site internet [www.cfe-cgc-ratp.com](http://www.cfe-cgc-ratp.com) et de nouvelles affiches dans ses pan-

## Au sommaire

### Édito

Encadrants, ne laissez pas d'autres décider à votre place .... P.1

### Actualités syndicales

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

### Zoom sur ...

CSE BUS-MRB : anticiper l'ouverture à la concurrence .... P.2

### Des nouvelles de ...

SAB - Ingénieries - CGF ..... P.3

### 3 questions à ...

Valérie Vovk ..... P.4

neaux syndicaux, la CFE-CGC Groupe RATP montre qu'elle n'est pas un syndicat comme les autres. Elle sert une image dynamique, moderne, jeune, loin de la caricature syndicale. Au-delà de ses adhérents, elle souhaite renforcer des liens de confiance avec les salariés de l'encadrement de l'entreprise, pour les convaincre de sa crédibilité et de son efficacité dans la défense de leurs intérêts. N'hésitez pas à entamer le dialogue avec nos représentants locaux.

■ **Espaces dynamiques et collaboratifs** : Le C5 (LYBY) a été livré. Force est de constater qu'il s'agit d'un « open space » sans bureaux dédiés : bureaux les uns sur les autres, peu d'espaces fermés disponibles, confidentialité et confort acoustique loin d'être assurés. Un seul espace de convivialité a été aménagé sur l'ensemble du plateau. Pour l'utilisation des cabines téléphoniques vitrées, mieux vaut être sveltes. Côté amélioration de la qualité de vie au travail, on repassera ! C'est bel et bien la recherche d'économies à tout prix qui est le moteur de cette pseudo innovation. Les recommandations de l'expert mandaté par le CHSCT DSC ont visiblement été « oubliées ». N'hésitez pas à solliciter votre représentant CFE-CGC pour partager votre expérience utilisateur.

## En cours

■ **Télétravail** : l'accord d'une durée de 4 ans sur la mise en place du télétravail au sein de la RATP, signé par la CFE-CGC Groupe RATP, est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet dernier (cf. ENCADR'ACTU n°75 de juin 2018). Depuis, les départements restent non seulement « timides » dans sa mise en œuvre mais encore « étiés » dans sa déclinaison opérationnelle au niveau local. Les quelques notes de département (comme à ING, SIT ou BUS-MRB) validées tendent à restreindre les droits négociés en transversal : les salariés risquent de déchanter ! La CFE-CGC Groupe RATP restera vigilante sur le respect de l'accord d'entreprise. Nos représentants peuvent vous accompagner dans votre démarche d'adhésion au télétravail.



## CSE BUS-MRB : anticiper l'ouverture à la concurrence

### CONTEXTE

Les ordonnances Macron révolutionnent les instances représentatives du personnel en fusionnant CDEP<sup>1</sup>, CHSCT<sup>2</sup> et DP<sup>3</sup> au sein d'une instance unique : le CSE<sup>4</sup>.

Les élus des CSE ont donc vocation à traiter à la fois des problématiques économiques, des questions relatives à la santé et à la sécurité



au travail ainsi que des réclamations du personnel. Pour cela, chaque CSE sera doté d'une ou plusieurs commissions CSSCT<sup>5</sup> reprenant toutes les attributions du CHSCT, à l'exception de la

consultation et du recours à un expert qui se feront au niveau du CSE. La loi impose la parité femmes-hommes sur les listes de candidats qui comportent au moins deux noms et seuls les élus titulaires siègeront dans les CSE.

En parallèle, l'ouverture à la concurrence du réseau BUS se précise. Il y a une forte probabilité que l'allotissement faisant l'objet de l'appel d'offres de 2024 coïncide avec le découpage en centres bus actuel.

### SE METTRE DANS LES MEILLEURES CONDITIONS POUR FAIRE FACE A LA CONCURRENCE

Pour préparer les encadrants des centres bus aux responsabilités qu'ils auront à exercer dans les centres bus filialisés en 2025, la direction de l'entreprise a décidé de placer les instances représentatives du personnel au niveau des centres bus.

En effet, les directeurs des futures filiales devront obtenir la capacité de transport pour diriger une filiale de transport public routier de personnes. Les managers devront donc savoir gérer un CSE.

Au-delà de l'acquisition du niveau de compétence requis, l'enjeu est aussi de garantir l'employabilité des encadrants concernés.

Le CRIV<sup>6</sup> disposera également d'un CSE en propre, tandis que le NEF<sup>7</sup> et le STL<sup>8</sup> seront intégrés dans le CSE BUS-Central et qu'un autre CSE regroupera MRB-Central, MAM<sup>9</sup> et IAE<sup>10</sup>, Véhicules auxiliaires et les Ateliers de Championnet.

### UNE PHASE TRANSITOIRE

Toutefois, une phase transitoire de 3 ans répartira les centres bus dans 4 CSE différents à l'issue des élections professionnelles de fin d'année 2018, auxquels s'ajouteront le CSE BUS-central (incluant temporairement le CRIV) et le CSE MRB-Central, soit 6 CSE sur le secteur BUS-MRB. Pendant ces 3 ans, chaque centre bus pourrait avoir sa propre commission CSSCT et des interlocuteurs de proximité pour traiter l'ensemble des questions locales, tels que pouvaient le faire les délégués du personnel. Ces interlocuteurs de proximité disparaîtront au profit des élus du CSE fin 2021.

### DES ELUS OPERATEURS EN NOMBRE DANS LES CSE REGROUPEMENT LES CENTRES BUS

Le nombre d'encadrants représente 5 à 7% de l'effectif d'un centre bus, soit environ 40 à 90 personnes selon la taille du centre. Durant la phase transitoire, 2 agents de maîtrise et 1 cadre siègeront dans chacun des 4 CSE au côté de 23 à 25 opérateurs. Fin 2021, un seul élu encadrant siègera au côté de 13 à 19 opérateurs dans chaque CSE de centre bus.

Chaque OS représentative pourra en outre désigner un représentant syndical pour assister aux séances de l'instance.

Le Président du CSE, en principe un DUO, pourra être accompagné de 3 collaborateurs pour représenter la direction au cours des 10 réunions minimum qu'il y aura au cours de l'année.

### UN DOUBLE ENJEU POUR L'ENCADREMENT

D'un point de vue syndical, la difficulté reste d'avoir des encadrants ayant du temps à consacrer pour représenter leurs collègues, compte tenu de leur charge de travail.

D'un point de vue managérial, la gestion des CSE constituera une activité supplémentaire.

Dans les deux cas, il est difficile à ce jour de mesurer l'ampleur de la charge de travail que cela va représenter, compte tenu du cumul des attributions CDEP, CHSCT et DP, dont les deux premières étaient précédemment gérées en central et de façon séparée entre BUS et MRB. Les dossiers transversaux, c'est-à-dire ceux élaborés au niveau départemental, seront traités par le CSE central (ex CRE).

### LE RESPECT DE LA PARITE FEMMES-HOMMES

Le respect de la parité femmes-hommes sur les listes de candidats complique leur élaboration. Ainsi, les listes « maîtrise » des 4 CSE regroupant les centres bus doivent comporter une femme et un homme alors que le taux de féminisation oscille entre 13 et 17%.

Côté cadre, la question se pose pour les CSE BUS Central et MRB Central bien que le taux de féminisation soit supérieur (respectivement 34 et 29%). Historiquement, les hommes sont davantage impliqués dans l'action syndicale de ces secteurs et les femmes occupent des postes qui peuvent s'avérer difficilement compatibles avec l'exercice d'un mandat d'élu.

La CFE-CGC Groupe RATP encourage les femmes à s'engager syndicalement en leur confiant des postes à forte responsabilité.

### LA CFE-CGC GROUPE RATP AU SERVICE DES ENCADRANTS

La CFE-CGC Groupe RATP n'était pas favorable aux ordonnances Macron sur la fusion des instances qui compliquent plus qu'elles ne simplifient le dialogue social en entreprise.

Elle a fortement insisté pour obtenir une phase transitoire qui se justifie par l'impossibilité de passer directement de 2 CDEP (1 BUS et 1 MRB) à 19 CSE sur le même périmètre. En effet la recherche des ressources, tant syndicales que managériales, pour assumer ces nouvelles attributions, le respect des nouvelles contraintes légales et l'accompagnement dans la montée en compétence n'étaient pas réalisables dans un délai court.

La transition va donc être déterminante pour préparer les élections professionnelles de 2021. Les élus CFE-CGC Groupe RATP actuels seront potentiellement élus dans l'un des 6 CSE de la phase transitoire. Cette stabilité de l'équipe CFE-CGC Groupe RATP et sa bonne connaissance du fonctionnement des instances représentatives du personnel permettra un accompagnement actif des nouveaux élus. Cela permettra également de prendre la mesure du fonctionnement de ces nouvelles instances et d'aider l'encadrement local lors de la mise en place d'un CSE dans chaque centre bus et au CRIV.

Une synergie BUS-MRB est indispensable au maintien d'un dialogue social de qualité alors que les années qui s'annoncent vont être cruciales pour l'avenir de l'encadrement et plus largement de l'activité BUS-MRB.

La CFE-CGC Groupe RATP, seule organisation syndicale exclusivement dédiée aux cadres, agents de maîtrise et techniciens supérieurs, encourage donc tous les encadrants à soutenir les candidats de ses listes lors des élections professionnelles du 22 au 29 novembre 2018. ■

1 comité départemental économique et professionnel

2 comité hygiène, santé et sécurité au travail

3 délégués du personnel

4 comité social et économique

5 commission santé, sécurité et conditions de travail

6 centre de régulation et d'information voyageurs

7 nouvel espace formation

8 service transports et locations

9 méthode et aide à la maintenance

10 ingénierie autobus et équipements

### SAB

Dans le cadre de la réforme des retraites, le décret n° 2008-637 du 30 juin 2008, portant règlement des retraites du personnel de la Régie autonome des transports parisiens, précise les personnels pouvant bénéficier du tableau A ou du tableau B. Cette liste de métiers et/ou filières est identique à celle qui figurait en annexes du règlement des retraites de la RATP lorsque celui-ci complétait le statut du personnel. Cette liste n'a jamais été mise à jour avec les classements mixtes, les évolutions d'appellation de certains métiers et le classement d'autres.

Selon la direction, le régime spécial de la RATP serait dans le viseur de la Cour des comptes et la Caisse de retraite des personnels RATP (CRP) serait également particulièrement regardante sur les pratiques de l'entreprise.

GIS a donc décidé de mettre de l'ordre dans les pratiques de l'entreprise en appliquant dorénavant strictement les dispositions du décret. En conséquence, les tableaux mixtes, les maintiens de tableaux à titre individuel et les classements des postes non listés dans le décret sont en cours de suppression dans tous les secteurs de l'EPIC. Les principaux concernés par cette décision sont les encadrants.

Sans en informer préalablement les organisations syndicales représentatives, GIS a ordonné aux départements de faire le travail de suppression des tableaux A, B ou mixtes pour les agents concernés, en demandant à leur manager de les recevoir individuellement au préalable.

La CFE-CGC Groupe RATP a rencontré la direction de GIS début mai, celle-ci a motivé sa décision en précisant que ce n'était pas négociable. Aucune information n'a été donnée sur le nombre de personnes concernées ni sur les modalités retenues.

Lors de cette rencontre, GIS précisa qu'un état des lieux était fait par chaque département et que les ressources humaines des dits départements partageraient l'état des lieux avec les organisations syndicales représentatives avant de passer à l'action.

Or, les représentants des salariés n'ont pas été informés comme prévu et aucune cohérence au niveau de l'entreprise n'a semblé être assurée par GIS, justifiant ainsi une alarme sociale auprès du DRH suivi d'un constat de désaccord. A ce jour, la CFE-CGC Groupe RATP n'a aucun retour sur les modifications apportées. N'hésitez pas à vous rapprocher de vos représentants locaux si vous êtes concernés.

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

### Ingénieries

Le projet *transformation des ingénieries* a été présenté aux organisations syndicales le 24 septembre dernier. Deux objectifs : développer la performance à toutes les étapes des projets et autonomie du gestionnaire d'infrastructures dans le cadre de l'ouverture à la concurrence.

Les décisions d'investissements de l'entreprise seront articulées plus étroitement avec la performance d'exploitation via une restructuration des schémas directeurs, et relèveront d'une meilleure adéquation aux besoins clients. Pour une vraie responsabilité des équipes chargées de la réalisation des projets, le chef de projet sera donc rapproché de la MOE<sup>1</sup>. Une filière métier « conduite de projet et intégration technique » sera créée.

3 types de pilotage seront mis en place selon l'importance stratégique des projets classés en 4 catégories A, B, C ou D : plateaux projets transverses pour les plus complexes A ; positionnement du chef de projet au niveau de la MOE pour les intermédiaires B et C ; chef de projet chez le client bénéficiaire assurant la MOA<sup>2</sup> des projets D.

Par ailleurs, la MOE sera rapprochée de la maintenance. Dans cette optique, la plus grande partie d'ING rejoindra GDI tandis que l'unité SVM se rapprochera de l'unité SIT/OSC dans une logique de concentration des ingénieries systèmes d'information et télécom.

Enfin, une sous-traitance par bloc de la MOE est envisagée pour les projets les plus simples après avoir été testée sur une sélection de projets parmi les moins complexes.

La mise en œuvre des nouveaux rattachements des personnels concernés est prévue à compter du second semestre 2019.

Cela n'engendrera pas de nouvelles élections dans les futurs CSE GDI et SIT. Seul le CSE ING/MOP pourrait nécessiter une élection partielle en cas de réduction importante du nombre d'élus.

1 MOE : Maitrise d'œuvre

2 MOA : Maitrise d'ouvrage

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

### CGF

En bon élève, **CGF** est en première ligne des programmes de restructurations en cours.

Premier effet tranchant, le département s'est porté volontaire (avec ses agents ?!) pour l'expérimentation C+ visant à la création d'open-space, devenus depuis des Flex-office, novlangue oblige. Mais avec quelles améliorations en termes d'efficacité collective et de qualité de vie au travail des salariés ?

La deuxième lame se nomme DIAPASON et va permettre de raser d'ici 2025 sans que l'emploi ne repousse. DIAPASON est ce programme d'évolution de la qualité de service interne et de transformation des fonctions supports, trop coûteuses selon la direction face à celles de nos concurrents.

Ainsi, l'unité CE va voir fondre ses effectifs de plus de 10% d'ici la fin 2023. Là, le rythme est carrément plus rapide que celui de la musique.

Représentant syndical CGF : Laurent Domine, tél : 06 60 96 49 31



### Interview de Valérie VOVK, juriste en droit social à la CFE-CGC Groupe RATP

#### 1 Valérie, quel est votre parcours professionnel ?

Après un 3<sup>ème</sup> cycle en droit social et gestion des ressources humaines à l'université de Nanterre et deux années de droit anglo-américain, j'ai travaillé 2 ans dans une entreprise de mobilier de bureau en tant qu'adjointe du directeur des ressources humaines. J'assurais de nombreuses tâches RH, notamment le recrutement.

Puis j'ai intégré le département juridique de la RATP en tant que juriste en droit social.

J'avais pour missions :

- la défense des intérêts de l'entreprise, dans le cadre des contentieux salariés / entreprise (exemples : retard dans la carrière, discrimination, harcèlement, rupture de contrat, sanctions disciplinaires...), des institutions représentatives du personnel (exemples : contestations d'expertises votées par les CHSCT, non consultation avant la mise en place d'un projet de réorganisation...), des organisations syndicales (exemple : contentieux électoral) ;

- le conseil juridique en droit social auprès des managers et des responsables ressources humaines ;

- la dispense de formations auprès des managers dans divers domaines comme notamment le droit disciplinaire, les institutions représentatives du personnel, les EAP et le harcèlement moral.

J'ai donc acquis un certain niveau d'expertise en 20 ans de pratique du droit social.

#### 2 Pourquoi une mobilité à la CFE-CGC Groupe RATP ?

Le droit social est en constante évolution, qui plus est depuis les ordonnances Macron.

Ces dernières ont modifié de manière significative le Code du travail, refondant notamment les institutions représentatives du personnel et leur fonctionnement.

Il était, dès lors, très important pour notre organisation syndicale de pouvoir analyser et mettre en application les nouvelles dispositions.

En parallèle, force est de constater une dégradation sensible de la qualité des relations sociales au sein de l'entreprise. Une forme de brutalité tend à s'immiscer quotidiennement dans les rapports humains. Dans cette marche à pas forcés vers la concurrence, le manque d'information et de dialogue est particulièrement préjudiciable à la bonne compréhension de certaines décisions de l'entreprise, pouvant générer frustration et anxiété chez les salariés. Cela se traduit inévitablement par une hausse des conflits au travail.

Face à toutes ces évolutions, Frédéric Ruiz, président de la CFE-CGC Groupe RATP, a souhaité renforcer la capacité d'actions du syndicat en matière d'accompagnement et de conseil juridique.

J'ai donc rejoint la CFE-CGC Groupe RATP le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Après toutes ces années à JUR, j'avais besoin réellement de changements et d'élargir mon champ d'intervention.

J'utilise dorénavant la matière juridique sous d'autres angles : celui du salarié, celui de l'organisation syndicale. Ils m'ouvrent à une vision plus transversale de l'entreprise, de sa vie, de son quotidien, de la politique de développement mise en œuvre.

Travailler à la CFE-CGC me permet d'allier le juridique à « l'humain », au « politique », à la gouvernance, et d'accompagner les salariés dans la transformation de notre entreprise.

Je souhaiterais, par la suite, dispenser des formations auprès de nos élus et délégués syndicaux afin d'affiner leurs compétences.

La professionnalisation de notre organisation syndicale entraîne une meilleure maîtrise des notions et apporte la garantie d'être un interlocuteur de qualité pour les salariés et la direction du Groupe RATP.

#### 3 Dans ce contexte de transformation sans précédent de l'entreprise, quels conseils pouvez-vous donner aux encadrants, dont les managers ?

Clairement, ils doivent plus que jamais prendre en main la défense de leurs intérêts.

Un programme tel que Diapason, et plus globalement l'adaptation de l'entreprise à la concurrence, va inmanquablement provoquer des tensions dans les relations de travail au sein des équipes.

Les managers RATP sont-ils prêts à affronter sereinement cette phase de transition et à accompagner « humainement » leurs collaborateurs ? Ils vont devoir mobiliser leurs facultés de discernement. Gare aux effets potentiellement désastreux des injonctions contradictoires, pour eux-mêmes et pour autrui !

Si vous voulez mon avis, la question n'est plus de savoir si un salarié se retrouvera dans une posture délicate au travail, mais quand. Personne n'est à l'abri, comme le rappellent les récents licenciements de cadres dirigeants de l'entreprise, mis à la porte sans ménagement. La foudre ne tombe pas toujours à côté de soi !

J'interviens déjà auprès de nombreux salariés. Face à leur mal-être, je ne peux que constater le caractère trop tardif de leur sollicitation.

Les encadrants ne doivent pas hésiter à se rapprocher le plus en amont possible de la CFE-CGC Groupe RATP, de ses représentants locaux, et ne pas rester isolés face à des situations anxiogènes qu'ils pourraient rencontrer.

Etre conseillés, avoir un interlocuteur permettant de relier les parties prenantes et de trouver des solutions équitables est précieux pour les salariés.

Vous l'aurez compris, je ne peux qu'inciter les encadrants à rejoindre notre organisation syndicale afin que nous puissions être pleinement leur porte-parole dans la défense de leurs droits et par ricochet l'intérêt de l'entreprise. La force du réseau CFE-CGC s'appuie avant tout sur la solidarité de ses membres. Plus nous serons nombreux, plus nous pèserons dans les débats, et ce, je me permets d'insister, dans le respect de toutes et tous.

D'ailleurs, pour poursuivre et développer leur action, les femmes et les hommes de la CFE-CGC Groupe RATP ont besoin de votre soutien lors des élections professionnelles le mois prochain. Alors, ne laissez pas d'autres décider à votre place, votez pour les listes CFE-CGC Groupe RATP ! ■

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

