

Édito



Replacer l'humain au cœur de la gouvernance de la RATP

Les élections des représentants de salariés au Conseil d'administration vont avoir lieu du 5 au 12 juillet prochain.

Le rôle de ces administrateurs est méconnu, pourtant, dans un contexte de changement majeur, ils sont indispensables pour porter la voix des salariés au cœur des décisions structurantes pour l'avenir de notre entreprise.

Face à des chantiers majeurs tels que : ouverture à la concurrence du réseau bus, transformation des ingénieries, Diapason et autres plans de productivité, télétravail, espaces partagés... les candidats CFE-CGC s'engagent à défendre vos intérêts et vos droits contre des logiques purement financières.

Encadrants, ne laissez pas d'autres décider à votre place ! Votez et faites voter pour la liste CFE-CGC Groupe RATP en ce début de période estivale.

En vous remerciant pour votre confiance.

Bonne lecture,

Frédéric RUIZ

Président de la CFE-CGC Groupe RATP

Actualités syndicales

Depuis le dernier ENCADR'INFO

■ **Election Conseil d'administration RATP** : Après une première tentative annulée suite à des contentieux, le scrutin relatif à l'élection des représentants des salariés au Conseil d'administration de la RATP se déroule finalement du vendredi 05 juillet 2019 à 14h jusqu'au vendredi 12 juillet 2019 à 14h. Les salariés votent de manière confidentielle et anonyme uniquement sur le site internet dédié, accessible 24 heures sur 24, à partir de tout équipement connecté.

Pour cela, ils utilisent les informations de connexion reçues par courrier à leur domicile, à savoir :

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

Enfin, pour valider son vote, chaque salarié doit simplement renseigner sa date de naissance.

Si besoin, une assistance téléphonique est disponible au 0567047900 depuis l'externe ou au 60153 en interne.

■ **NAO 2019** : La CFE-CGC Groupe RATP a signé le 22 février dernier l'accord relatif à la négociation annuelle obligatoire (cf. *ENCADR'ACTU* n°79 de février 2019). Il comprend une augmentation du coefficient de base de 2,8 points au 1^{er} janvier 2019 pour les salariés (y compris ceux de l'encadrement, grâce à l'action de la CFE-CGC Groupe RATP), un élargissement des dispositions concernant la médaille des chemins de fer aux salariés contractuels attributaires de la médaille du travail, ainsi que la reconduction du dispositif de maintien du pouvoir d'achat. Rappelons que, au-delà des accords existants, la direction avait obtenu des pouvoirs de tutelle une enveloppe financière de 0,6% de la masse salariale.

■ **LOM** : Le 18 juin dernier, l'Assemblée nationale a voté le projet de loi d'orientation des mobilités. Dans son *ENCADR'ACTU* n°78 de février 2019, la CFE-CGC Groupe RATP avait décrypté les impacts relatifs à l'ouverture à la concurrence au 01/01/2025 du réseau de surface et à la fin du monopole historique de la RATP pour les salariés :

- exploitation obligatoire du réseau bus par l'intermédiaire de filiales ;

- salariés « concourant aux activités de gestion, d'exploitation et de maintenance de transports par autobus » rattachés à la CCNTU (Convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs) ;

- transfert automatique des contrats de travail ;

- en contrepartie sac à dos social pour les agents sous statut.

Nous reviendrons plus largement sur ce sujet lors d'une prochaine publication.

■ **QVT** : En 2018, 1260 encadrants RATP, managers ou non, ont répondu à une enquête de la CFE-CGC Groupe RATP relative à la qualité de vie au travail (cf. *ENCADR'ACTU* n°77 de novembre 2018).

Dans un contexte de productivité renforcée (BUS-MRB, Diapason...), changement des conditions de travail (flex-office, télétravail...), réorganisations d'ampleur (ingénieries...), refonte des process et des métiers, l'étude faisait apparaître des signaux d'alerte :

- alourdissement de la charge de travail ;
- objectifs toujours plus relevés ;
- injonctions contradictoires fréquentes ;
- raidissement des relations de travail ;
- conséquences néfastes sur la vie personnelle et la santé des salariés ;
- perspectives d'avenir en berne.

Au regard des remontées quotidiennes de l'ensemble des départements de l'entreprise, force est de constater que la situation ne s'améliore pas. Comme nous l'indiquions déjà à l'époque, il est vraiment urgent de replacer l'humain au centre des enjeux. N'hésitez pas à contacter vos représentants CFE-CGC Groupe RATP, ils se tiennent à votre disposition pour vous conseiller et défendre vos intérêts.

■ **CFE-CGC** : La CFE-CGC Groupe RATP a récemment obtenu la présidence et la trésorerie de la fédération nationale des transports CFE-CGC. Cette nouvelle responsabilité va s'avérer particulièrement utile dans la perspective des négociations liées au dossier de la réforme des retraites et de la bascule du réseau bus dans la concurrence.

Au sommaire

Édito

Replacer l'humain au cœur de la gouvernance de la RATP P.1

Actualités syndicales

■ Depuis le dernier ENCADR'INFO P.1

Zoom sur ...

Nouvel accord intéressement 2019-2021 P.2

Des nouvelles de ...

Retraite - CE RATP P.3

3 questions à ...

Marie-Mathilde Guérault P.4

Nouvel accord intéressement 2019-2021

Rappel des principes de l'intéressement



- L'intéressement a pour objet d'associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise ce qui implique que tous les salariés doivent pouvoir en bénéficier.
- Il présente un caractère aléatoire et résulte d'une formule de calcul liée à ces résultats ou performances.
- Il est facultatif.
- Les sommes versées en application d'un accord d'intéressement sont, sauf choix contraire du salarié, automatiquement versées au plan d'épargne entreprise et dans ce cas, l'intéressement est défiscalisé.

Un cadre réglementaire contraint

- Seul un accord signé par les organisations syndicales **représentant au moins 50%** des salariés permet de mettre en place un dispositif d'intéressement,
- La durée de l'accord est **obligatoirement de 3 ans**,
- L'approbation de la Commission Interministérielle d'Audit des Salaires du Secteur Public (CIASSP) est **obligatoire pour l'entrée en vigueur de l'accord d'intéressement**.

Contexte : accord d'intéressement 2016-2018

Le **contrat STIF 2016-2020** préserve le principe d'un intéressement redistribué aux salariés de la RATP. Cependant, lors de la négociation de l'accord d'intéressement 2016-2018, la **Commission Interministérielle d'Audit des Salaires du Secteur Public** (CIASSP) avait critiqué l'insuffisance du « caractère aléatoire » de l'intéressement à la RATP par rapport à la réglementation en vigueur et particulièrement en comparaison des autres entreprises publiques. Ainsi, la CFE-CGC Groupe RATP avait exigé le maintien à minima du niveau d'intéressement en rappelant que les bons résultats de l'entreprise sont dus en grande partie aux efforts de productivité continus réalisés par l'ensemble des salariés.

Les **termes de l'accord** étaient notamment les suivants :

- pour le **calcul de l'enveloppe** :
 - 25% du résultat brut avant soustraction de l'intéressement et après neutralisation du solde bonus/malus, dans la limite de 2,5% de la masse salariale brute de l'année considérée ;
 - abondé de 66% du solde bonus/malus, s'il est positif, dans la limite d'un plafond de 0,3% de la masse salariale brute de l'année considérée ;
- pour la **règle de répartition de l'enveloppe** :
 - le montant total de l'intéressement est réparti entre les bénéficiaires proportionnellement au coefficient de présence de chaque salarié au cours de l'exercice considéré.
- L'intégration des conditions imposées par la **loi Macron**, notamment en matière de questionnement des salariés sur leur choix de perception ou de placement.

Ce qui change avec l'accord d'intéressement 2019-2021

Les dispositions du nouvel accord sont identiques au précédent à l'exception des modalités de calcul et d'une clause de revoyure.

Modalités de calcul du montant global de l'intéressement

Afin de tenir compte des injonctions de la CIASSP lors de la négociation du précédent accord, la RATP était obligée de revoir son mode de calcul sous peine de voir l'accord non validé par la CIASSP et de risquer un redressement URSSAF.

Ainsi, après négociation avec l'Etat, la RATP a proposé aux organisations syndicales représentatives une nouvelle formule de calcul basée sur trois indicateurs indépendants :

- La performance financière mesurée par le montant de l'excédent brut d'exploitation (EBE),
- L'impact financier du résultat annuel des indicateurs contractuels portant sur le niveau de l'offre de transport et sur la qualité de service, défini dans le système de bonus/malus tel que prévu par le contrat conclu avec le STIF (devenu IDFM) ;
- la satisfaction des voyageurs, mesurée par l'indicateur « perception des voyageurs » au titre de l'exercice considéré (annexe II-C-6 du contrat STIF).

Le montant global de l'intéressement pour un exercice est calculé en additionnant ces trois éléments indépendants :

3,8% du montant de l'EBE de l'année considérée (l'EBE permet de ne pas prendre compte des éléments exceptionnels extérieurs et les amortissements),

+

66% du montant du bonus/malus (si ce montant est positif)

+

2 millions d'euros par point de satisfaction voyageurs supérieure à 80% (une satisfaction voyageurs inférieure à 80% n'aura aucun impact sur le montant de l'intéressement. Par ailleurs, la perception voyageurs est regardée par année et non par comparaison à l'année précédente comme pour le bonus/malus)

Le plafond du montant global de l'intéressement passe de 2,8% (accord 2016-2018) à 3 % de la masse salariale brute de l'année considérée.

Les salariés ayant au moins 206 jours travaillés percevront le montant maximum de l'intéressement.

Clause de revoyure

Par ailleurs, les modalités de calcul de l'intéressement étant étroitement liées à l'atteinte des objectifs fixés par le contrat IDFM qui sera renégocié en 2020, l'accord d'intéressement prévoit que la direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront début 2021 afin d'étudier les impacts du nouveau contrat IDFM.

Soit le nouveau contrat IDFM n'aura pas d'impact important et les modalités de calcul resteront applicables pour 2021, soit il bouleversera l'économie générale de l'accord ou certains indicateurs ne pourront plus être applicables et une négociation s'engagera afin de réviser les modalités de calcul.

Dans l'hypothèse d'une négociation, la CFE-CGC Groupe RATP s'efforcera de négocier des modalités de calcul qui garantissent à tous les salariés un intéressement reconnaissant les efforts de chacun.

Même si la marge de négociation a été quasiment nulle pour les organisations syndicales puisque l'Etat a imposé à la RATP de respecter un cadre budgétaire, la CFE-CGC Groupe RATP a signé ce nouvel accord d'intéressement 2019-2021 afin de garantir à tous les salariés un intéressement sensiblement identique voire, d'après les projections de la direction, en légère augmentation (+16€ en 2019, +52€ en 2020 et +85€ en 2021). ■

Re- traite

La réforme du système de retraite voulue par le gouvernement consiste à mettre en place un système commun.

En quoi consisterait ce système ?

Le système universel de retraite remplacerait les 42 régimes de retraite existants. Il prendrait en compte les revenus d'activité dans la limite de 3 plafonds de sécurité sociale soit 120 000 € bruts annuels.

S'agit-il d'un régime par répartition ?

Oui, comme aujourd'hui les actifs financeront par leurs cotisations les pensions des retraités.

Le calcul des droits sera-t-il modifié ?

Oui, les droits à la retraite seront calculés en points. Les points accumulés tout au long de la vie seront regroupés dans un compte unique. 1€ cotisé vaudrait les mêmes droits pour chaque individu.

Y aura-t-il disparition des régimes spéciaux ?

Oui, tous les salariés cotiseront au même niveau et auront les mêmes droits. Le taux de cotisation salariale et employeur serait d'environ 28%. Ces cotisations seraient appliquées sur l'ensemble de la rémunération (salaire + primes).

Quid des spécificités ?

Le système universel envisagé permettrait la prise en compte des spécificités de certaines situations comme notamment les carrières longues, le travail de nuit. Des points seraient accordés pour chaque enfant et ce dès le 1^{er} enfant. Des points seraient également octroyés pour prendre en compte les interruptions d'activité comme la maternité, la maladie, le chômage...

Quel serait l'âge légal de départ en retraite (âge minimal de liquidation de pension) ?

Il resterait fixé à 62 ans. Cependant le gouvernement parle d'un âge pivot qui pénaliserait les personnes prenant leur retraite avant 64 ans. Les assurés qui sont aujourd'hui retraités ne seraient pas touchés par la réforme. Ceux qui seraient à moins de 5 ans de départ de l'âge de la retraite lors de la promulgation de la loi ne seraient pas concernés.

Pour tous les autres actifs, les droits acquis avant l'entrée en vigueur du nouveau système universel seraient conservés, sans que l'on sache comment ils seraient déterminés.

Un projet de loi devrait être présenté au Conseil des ministres et déposé au Parlement au second semestre 2019.

Vos élus et délégués se tiennent à votre disposition pour recueillir vos avis et répondre à vos questions.

Pour la CFE-CGC Groupe RATP la réforme des retraites ne saurait être dissociée des notions de temps de travail au cours de la vie, répartition équitable de la valeur ajoutée, conditions d'emploi des seniors, prise en compte des pénibilités.

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

CE

**ce
ratp**
engagé
& solidaire

Comme l'avait mis en évidence l'enquête « Le CE RATP et moi » menée par la CFE-CGC Groupe RATP en 2018 (cf. *ENCADR'CE* de novembre 2018), les prestations sociales et culturelles servies par le Comité d'Entreprise répondent peu aux attentes des salariés, qu'ils soient en famille ou célibataires.

Fort de ce constat, la nouvelle équipe des élus du Comité Social et Economique Central (ex-CRE), issus des 2 principales organisations syndicales représentatives et de la CFE-CGC Groupe RATP, a amorcé depuis le début de l'année 2019 **un véritable tournant dans la politique d'offre du CE.**

Ainsi, en l'espace de 6 mois :

- l'acquisition d'un événement annuel exceptionnel (Parc Astérix en 2019) ;
- l'abonnement sans engagement Gymlib à plus de 3000 salles de sport, clubs... dans toute la France ;
- des tarifs hors périodes de vacances scolaires revus à la baisse dans les centres du CE ;
- un chèque cadeau ou culture pour les enfants de 9 à 13 ans au prochain arbre de Noël ;
- une offre billetterie/coups de cœur renouvelée.

Autant d'exemples qui illustrent **la volonté de moderniser le CE et l'ambition de proposer au plus grand nombre des prestations de qualité.**

Le financement de ces actions passe par des choix neufs orientés vers les besoins des salariés. La redéfinition de la politique patrimoniale, désormais guidée par une logique d'utilisation et non plus de propriété, entraîne la vente de certains centres de vacances du CE. D'autres suivront.

Cette transformation, prescrite depuis de nombreuses années par notre syndicat, va dans le bon sens.

Il s'agit aussi d'imaginer et construire le futur Comité d'Entreprise, face à l'ouverture à la concurrence du réseau bus le 01/01/2025.

Pour la première fois, la CFE-CGC Groupe RATP est représentée au sein de l'instance de décision du CE : Laurent Dominé, secrétaire adjoint du CSEC, est membre du secrétariat. A ce titre, avec les 6 autres élus (Stéphanie Grelaud MTS, Cyril Lardière M2E, Jacques Gratuze MOP, Sébastien Hubert SUR, Françoise Phirmis SEM) et représentant (Laure Fontaine) CFE-CGC Groupe RATP, il participe enfin pleinement à la gestion pluraliste du CE.

Contact : Laurent DOMINE, tél : 06 60 96 49 31



Interview de Marie-Mathilde GUEROULT, secrétaire du CSE ING/MOP

1 Marie-Mathilde, quel a été votre parcours professionnel et syndical à la RATP ?

Je suis rentrée à la RATP en 2003 au département SIT après l'obtention de mon diplôme d'ingénieur en informatique. Cinq ans plus tard, j'ai fait une mobilité à MRF vers un poste de responsable informatique et qualité-environnement en unité de maintenance. C'est l'expérience la plus marquante de mon parcours professionnel, j'ai dû acquérir très vite de nouvelles connaissances, m'adapter à un environnement industriel, fort éloigné du milieu informatique, et manager 9 personnes dans des domaines aussi différents que l'informatique, la qualité et l'environnement. J'ai rejoint en 2011 le département MOT sur un poste d'ingénieure sécurité sur les projets de mise en service du MI09, des tramways T5 et T8 et le prolongement de la ligne 11. En 2015, j'ai tenté l'aventure en filiale, à Metrolab, sur des projets de R&D en partenariat avec Alstom. A la fermeture de la filiale, j'ai réintégré le département MOP sur des sujets relatifs aux méthodes, à la qualité, et à l'innovation. Un condensé de mes expériences professionnelles précédentes !

J'ai adhéré à la CFE-CGC en 2014 pour m'engager dans la défense de l'équité de traitement et du respect des salariés de l'entreprise. Mon engagement s'est rapidement concrétisé par un poste d'élu Déléguée du Personnel aux élections professionnelles cette année-là, et comme commissaire classeur. A MOP, des militants CFE-CGC plus aguerris m'ont beaucoup entourée et aidée à monter en compétences, acquérir les habitudes et savoirs, y compris informels. J'ai pu ainsi trouver ma place dans notre syndicat et agir pour la défense des droits et intérêts des salariés, et aussi de l'entreprise.

Pour les élections professionnelles de 2018, il m'a été proposé de figurer en première position sur la liste de l'établissement ING/MOP. J'ai alors saisi cette opportunité, cohérente avec mon engagement syndical grandissant, et aussi par curiosité et envie d'être encore plus active dans le dialogue social. Nous avons obtenu de très bons résultats sur l'établissement et sommes arrivés en tête. Depuis le 21 décembre 2018, je suis secrétaire du CSE ING/MOP.

2 Racontez-nous les premiers mois au CSE ING/MOP

Les premiers mois ont été très intenses car j'avais tout à apprendre et, en même temps, tout était à faire. Le CSE ING/MOP n'est pas la reconduction d'un CDEP existant, nous partions de rien et tout était à créer. Tant sur le plan administratif avec l'ouverture du compte en banque, la rédaction du règlement intérieur, l'aménagement des bureaux... Mais aussi et surtout pour inventer le fonctionnement de cette nouvelle instance qu'est le CSE et qui regroupe les anciens CDEP, CHSCT et DP. Il a fallu définir et négocier

avec la direction une nouvelle organisation pour articuler les missions du CSE avec la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (la CSSCT) qui reprend certaines attributions de l'ancien CHSCT mais a perdu son indépendance en devenant une commission du CSE.

Pour les réclamations individuelles et collectives, anciennement « questions DP », les ordonnances Macron prévoient qu'elles soient portées par les élus en séance du CSE, mais ne précisent pas de formalisme, qui doit là encore être négocié localement au sein de chaque CSE.

Depuis les élections, les séances se succèdent à grande vitesse. Nous devons, dans le même temps, inventer un nouveau fonctionnement mais aussi instruire les dossiers périodiques des anciens CDEP (bilan trimestriel des effectifs, plans de formation, bilan social) et CHSCT (programme SSCT, inspections...) et deux dossiers qui vont profondément impacter les conditions et organisation de travail des salariés, à savoir la transformation des ingénieries et le déménagement dans le futur bâtiment de Val Bienvenue.

Alors qu'une année « classique » comprend une dizaine de séances, nous en avons déjà eu 11 sur les 5 premiers mois d'existence !

Dans ce contexte mouvementé, notre rôle de représentants des salariés est essentiel afin de porter leurs attentes et leurs demandes et anticiper les risques sociaux dans des situations qui peuvent être très anxiogènes.

3 Quelle thématique/valeur de la CFE-CGC vous tient particulièrement à cœur ?

En tant que femme et ingénieure, j'ai dû faire face dans mon parcours professionnel à des situations sexistes blessantes voire humiliantes. La défense de l'égalité entre les femmes et les hommes m'est particulièrement importante. Mais, par extension, tous les comportements ou sujets portant atteinte à l'intégrité physique ou psychologique de tous les salariés me touchent particulièrement.

Lors de mon précédent mandat de DP, j'ai été sollicitée à plusieurs reprises, par des salariés en situation de mal-être. J'ai pu les accompagner dans leurs démarches pour trouver des solutions mais aussi dans leur capacité à comprendre et dépasser les événements vécus.

C'est une vraie opportunité, en tant qu'élu du CSE et présidente de la commission économique de pouvoir travailler sur les aspects économiques ou structurels des dossiers sur lesquels nous sommes consultés ; mais c'est dans les sujets relatifs à l'amélioration des conditions de travail, à la maîtrise voire la disparition des risques psycho sociaux ou de souffrance au travail, que je me sens le plus utile. ■

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

