

Groupe RATP

Édito



Nous traversons une drôle d'époque, où la société s'évertue à détruire...

Nous traversons une drôle d'époque, où la société s'évertue à détruire ses outils de stabilité au profit de dispositifs complexes et aléatoires.

Si d'aucuns voient dans ce chaos une source d'opportunités, d'autres, la majorité semble-t-il, aspirent à plus de solidarité et de sérénité.

La RATP n'échappe pas à la déferlante du réformisme dérégulant.

La CFE-CGC Groupe RATP, au nom de l'intérêt général, œuvre pour que le dialogue social dans l'entreprise ne soit pas emporté, lui aussi, par la vague scélérate.

Bonne lecture,

Frédéric RUIZ

Président de la CFE-CGC Groupe RATP

Actualités syndicales

Depuis le dernier ENCADR'INFO

■ **Réforme des retraites** : La CFE-CGC Groupe RATP l'annonçait dans l'encadr'actu 81 de septembre 2019 : le système de retraite universel ferait une écrasante majorité de perdants. Ils subiraient non seulement une réduction du niveau des pensions mais encore une hausse de leurs cotisations. La double peine en quelque sorte, si ce n'est plus...

Nous savons depuis le 11 décembre dernier que le gouvernement, sourd à toute revendication ou critique argumentée, avait prémédité son acte, le projet de loi reprenant l'intégralité des mesures présentées aux partenaires sociaux en janvier 2017. Lesquelles suivaient des préconisations de la Banque mondiale et de l'Europe, décrites notamment dans le livre blanc « une stratégie pour des retraites adéquates, sûres et viables » de 2012. Les 18 mois de concertation préalables à la sortie du rapport Delevoye n'y ont quasiment rien changé, voire même alourdi la barque avec l'apparition de la notion d'âge d'équilibre, véritable épée de Damoclès, systémique ou paramétrique on ne sait plus.

Maigre consolation tout de même : le mouvement de grève de 45 jours engagé le 05 décembre dernier a cependant permis, en interne, aux salariés statutaires de la RATP ayant une date d'ouverture des droits antérieure au 01/01/2037 d'échapper au SUR et, en externe, de mobiliser certaines professions lesquelles conserveront le bénéfice des spécificités de « leur » régime de retraite. Pour les autres, le réveil sera douloureux. Y compris pour les travailleurs victimes de la pénibilité ou pour ceux disposant de droits acquis garantis... mais que partiellement. Davantage encore pour les femmes, même avec enfant(s), les carrières hachées ou celles ascensionnelles !

Et dire que le Président de la République et son gouvernement continuent à clamer l'universalité de la réforme, source de simplification et d'équité ! Là où la CFE-CGC y voit plutôt la porte grande ouverte à une réduction progressive de la part de PIB consacrée au financement du système universel (le vrai, le seul) par répartition au profit d'une privatisation des retraites via des systèmes par capitalisation. De même, l'assiette de cotisation passant de 8 plafonds sécurité sociale à 3 plafonds générera automatiquement un déficit structurel dans le nouveau régime pour garantir les droits acquis.

Le pays n'a, et c'est peu dire, pas fini de mesurer l'ampleur significativement déstabilisante de cette réforme sociétale. D'autant que le Pre-

mier ministre vient de dégainer le 49.3 pour la faire passer en force, sans vote, à l'Assemblée nationale ! Après les ordonnances travail et leurs conséquences nocives sur le dialogue social, après la réforme de l'assurance chômage qui pénalise l'encadrement, il est clair que le modèle social français est en grave péril. La première des réformes ne serait-elle pas celle d'un partage équitable de la valeur ajoutée ?

Pour plus d'informations, lire les encadr'actus 81 à 86 consacrés à la réforme des retraites, ainsi que nos communiqués de presse.

■ Accords : La CFE-CGC Groupe RATP a signé récemment :

- l'accord en faveur des personnes en situation de handicap 2020-2022 le 3 décembre 2019 ;
- l'accord sur la mise en place de dispositifs de solidarité et d'aide pour les salariés proches aidants le 12 décembre 2019 ;
- l'avenant à l'accord sur l'accompagnement des parcours professionnels et de la mobilité le 12 décembre 2019 ;
- l'accord relatif à la politique de la RATP en faveur de l'habitat et des prêts le 13 décembre 2019.

Nous vous invitons à vous rapprocher de vos représentants CFE-CGC locaux ou à consulter les accords en ligne sur la base Guepard <https://guepard.ratp.net/OTCS/llisapi.dll/Open/RRH>.

■ **Comité d'entreprise européen (CEE) / Comité Groupe France (CGF)** : Suite aux résultats des dernières élections professionnelles, la CFE-CGC Groupe RATP a perdu son siège maîtrise dans chacun des deux comités évoqués ci-dessus. Frédéric Ruiz, en tant que président de la fédération des transports CFE-CGC, a désigné 2 représentants pour siéger au CEE pendant 4 ans, et 3 représentants pour siéger au CGF pendant 2 ans.

■ **CFE-CGC** : Les 9 et 10 octobre dernier, le 37^{ème} congrès de la CFE-CGC réuni à Deauville a consacré la ré-élection de François Hommeril en tant que Président de l'organisation syndicale dédiée à la défense des droits et intérêts des salariés de l'encadrement. Il a depuis été l'un des principaux opposants à l'instauration du système universel de retraite, y dénonçant une « réforme inutile et dangereuse ».

Au sommaire

Édito

Nous traversons une drôle d'époque, où la société s'évertue à détruire... P.1

Actualités syndicales

■ Depuis le dernier ENCADR'INFO P.1

Zoom sur ...

Les CSE, 1 an après P.2

Des nouvelles de ...

BUS-MRB - JUR - CML - CE RATP P.3

3 questions à ...

Laure Fontaine et Sylvain Junique P.4

Les CSE, 1 an après

Avant la réforme des retraites, il y a eu celle du Code du travail, entérinée par les ordonnances Macron du 23 septembre 2017. En matière de représentation du personnel, elles ont acté la fusion des 3 instances déléguées du personnel, comités d'entreprise, ainsi que comités d'hygiène, de santé et des conditions de travail, en une **instance unique : le Comité social et économique**.

La RATP a consacré cette bascule suite aux élections professionnelles de novembre 2018.



Regard sur une année d'existence du CSE.

Ce chamboule-tout avait débuté par la renégociation du droit syndical à la RATP. Elle s'est traduite notamment par un **effort de productivité type Diapason**, induisant une baisse des moyens affectés aux instances et aux organisations syndicales représentatives (OSR). Même si l'entreprise a rationalisé et, au passage, a réalisé des économies (non dévoilées) en la matière, la direction a montré qu'elle demeurerait attachée à la qualité du dialogue

social, en permettant aux élus d'assumer leurs mandats dans des conditions acceptables. L'an 1 du CSE servira d'étalon pour les exercices futurs. Par exemple, lancer une expertise doit répondre à une nécessité car son coût peut être désormais imputé en partie sur le budget du CSE.

Dans une période de restriction budgétaire, il s'agit désormais de **raisonner en objectifs plus qu'en moyens**.

Ensuite, la mise en place de **CSE** visait à simplifier le dialogue social et à le rendre plus efficace. La concentration des **prérogatives d'information et de consultation** dans cette instance laissait théoriquement penser à un traitement plus global et mieux coordonné de l'ensemble des problématiques. Quand, en parallèle, le **pouvoir de négociation** devenait du **ressort exclusif des délégués syndicaux**, désignés par les OSR.

Mais le décloisonnement des sujets et des instances s'est-il accompagné de la double condition de réussite, à savoir :

- 1/ un nécessaire changement des modes de fonctionnement ?
- 2/ une nécessaire articulation pour que ces deux organes de défense des salariés puissent coordonner leurs actions ?

Il semble que non. Force est de constater qu'un même dossier peut désormais être regardé sous le double angle économique et social d'une part, santé sécurité et conditions de travail d'autre part. Alors qu'auparavant ces deux approches ne se croisaient pas. Cela nécessite des élus formés sur ces différentes problématiques et en mesure de **porter un regard croisé**, ce qui complexifie d'autant plus l'analyse des dossiers. Mais **des fonctionnements en silo** avec des approches cloisonnées des dossiers, ainsi que des échanges peu constructifs, perdurent, et ce malgré l'impulsion et l'engagement de certain-e-s.

Autre vécu qui par ailleurs ne change pas : comme avant, rendre un avis négatif sur un dossier n'a aucune conséquence. Cela peut donner l'impression très désagréable de n'être qu'une **chambre d'enregistrement**. Là où la direction pousse pour faire passer les dossiers, peu

importe que les commissions se soient tenues correctement ou non. On constate également des difficultés de transmissions et de remontées des informations des CSE d'établissement vers le CSE central.

En outre, la non-obligation de réversion budgétaire des premiers vers le second met le financement de celui-ci en danger. Face à ce risque, la CFE-CGC Groupe RATP continue à défendre une gestion centralisée des oeuvres sociales.

Enfin deux défis attendaient les partenaires sociaux :

1/ Assurer la **continuité des missions** des comités d'hygiène, de santé et des conditions de travail, supprimés par la réforme. Désormais la **Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)** porte ces sujets au sein du CSE. Leur nombre n'a pas baissé, mais les moyens qui permettaient de réaliser une action de qualité ont fondu. La CSSCT fournit un travail préparatoire destiné à éclairer les dossiers pour les membres du CSE, et propose des avis qui seront ou non suivis en séance. Cette **perte d'autonomie** risque de reléguer les **considérations SSCT au second plan**, alors même que les **besoins de prise en compte des salariés s'avèrent immenses** ! Alourdissement de la charge de travail, objectifs toujours plus relevés, injonctions contradictoires fréquentes, dégradation des conditions de travail, réorganisations permanentes, raidissement des relations de travail : cela crée du stress, de la solitude et du mal-être au travail. On observe ainsi une **extension des risques psychosociaux**, avec son cortège de conséquences néfastes sur la vie personnelle et la santé des encadrants. Or, qui sait que la commission peut désormais être saisie par un cas individuel ? La CSSCT semble devoir gagner en crédibilité et en notoriété pour asseoir sa légitimité.

2/ Préserver l'indispensable **dialogue social de proximité** mis à mal par les ordonnances, avec la disparition des délégués du personnel. Elles évoquaient la possibilité d'un nouvel acteur local, le représentant de proximité, considéré comme une émanation du CSE. La direction a voulu maintenir ce lien, en permettant aux OSR de désigner des **interlocuteurs de proximité (IP)**, d'abord uniquement au sein des unités opérationnelles. Puis ils ont essaimé de manière « déguisée » dans d'autres organisations, comme des départements des services communs, où les délégués syndicaux ont pris cette casquette. Malgré cela, **les salariés ont perdu le fil et semblent ne plus savoir vers qui se tourner** pour partager leurs réclamations, individuelles ou collectives. Dans ces conditions, comment faire remonter les problématiques terrain en assurant une liaison efficace avec l'instance centralisée qu'est le CSE, tout en évitant d'engorger cette dernière ? Il y a là un **réel effort de communication à opérer**, idéalement de manière conjointe, par la direction et les OSR. Et vite. Car ni l'une ni les autres n'ont intérêt à laisser la voix des salariés en dehors du dialogue social.

Objectivement, **le CSE n'a pas (encore ?) généré une nouvelle dynamique sociale**. Les acteurs de chaque côté de la table demeurent trop souvent dans une optique défensive voire de défiance, basée sur d'anciens schémas désuets.

Un dialogue social gagnant-gagnant a besoin d'autres ingrédients pour s'installer : repenser la gouvernance de l'entreprise, professionnaliser les représentants syndicaux, moderniser les relations sociales. Mais, en premier lieu, il requiert de la **confiance entre les parties prenantes**. Les représentants CFE-CGC oeuvrent quotidiennement en ce sens et tentent de faire de la nouvelle donne une opportunité voire une force dans la défense des intérêts des salariés et de la pérennité de l'entreprise.

Fin 2021, conformément à l'accord signé en novembre 2018, le nombre de CSE passera de 15 à 28. Cette configuration s'adaptera à la nouvelle organisation BUS-MRB (un centre-bus = une business unit), dans l'optique de l'ouverture à la concurrence en 2025. ■

BUS-MRB

La RATP a engagé depuis plusieurs années des actions de performance avec notamment les regroupements des centres Bus et la création du CRIV.

Avec l'ouverture à la concurrence du réseau Bus en 2025 et la Loi d'Orientation des Mobilités dite loi LOM, la direction veut encore réduire l'écart de compétitivité avec un nouveau modèle de pilotage économique des centres bus, les **unités d'affaire dénommées « Business Unit-BU »**, au 1^{er} janvier 2020.

Le passage des unités opérationnelles en BU a aussi pour objectif de renforcer les synergies de BUS et MRB, lesquels fusionneront partiellement au 2^{ème} trimestre 2020 pour former le **département Réseau de surface (RDS)**.

RDS réunira uniquement les fonctions support de BUS et MRB, pour pouvoir apporter une réponse commune aux appels d'offres et créer des experts en la matière.

Au total 560 agents environ seront concernés : 250 pour BUS et 310 pour MRB, soit 200 cadres, 260 agents de maîtrise et 100 opérateurs.

L'organisation cible comportera 9 directions (RH / FINANCIERE / OPE. SI / DEV. CLIENT & TRAM / TRANSPORT / MAINTENANCE / OPERATIONS / GARES ET INFRA / INSPECT AUDIT) et 10 programmes de transformation (GOUVERNANCE ET PILOTAGE (BU) / ORGANISATION / INNOVATION REPONSE APPELS OFFRES / BUS 2025 / SAE-IV / SI 2025 / PERFORMANCE TRANSPORT / ACCOMPAGNEMENT DU CHANGEMENT SOCIAL).

Tout salarié dont le poste ou contenu du métier serait impacté bénéficiera des mesures GPEC. A terme RDS contribuera à Diapason et intégrera le programme Lyby+.

Sur ces deux évolutions majeures, vos représentants CFE-CGC Groupe RATP seront particulièrement vigilants, sur tous les aspects sociaux, productivité, organisations de travail, formation.

Contact : Frédéric ROSELIER, tél : 07 86 54 67 10

JUR

Les 36 salariés de l'**unité Assurance et Responsabilité liée au Transport** au sein de JUR assurent la gestion opérationnelle des dossiers d'accidents et incidents liés au transport, ainsi que la gestion des recours contre tiers pour le compte de l'employeur, de la CCAS et de la MPGR.

Menée dans le cadre de l'ouverture à la concurrence du réseau routier dès 2025, une étude diligentée par la direction a montré des coûts de gestion interne plus élevés comparativement à une solution externe.

L'entreprise a donc décidé d'externaliser la gestion des dossiers d'accidents routiers à compter du 1^{er} janvier 2021.

Seront conservés dans l'activité la gestion des sinistres des réseaux métro et RER, la gestion des sinistres du réseau routier antérieurs au 1^{er} janvier 2021, la gestion des dossiers recours contre tiers et le traitement des courriers.

Cette application du plan DIAPASON fera fondre les effectifs de l'unité d'environ 80%.

La CFE-CGC Groupe RATP veillera à ce que les salariés impactés par cette transformation soient correctement traités et bien accompagnés dans leur démarche de mobilité (réalisation de CV, simulation d'entretiens, formation...).

Contact : Valérie VOVK, tél : 07 89 26 90 51

CML

Le 6 janvier dernier la CFE-CGC Groupe RATP a signé le **protocole d'accord relatif au projet d'évolution du SCC**, unité de 1050 salariés dédiée au contrôle clients. En vue de l'ouverture à la concurrence du réseau de surface en 2025, les effectifs opérationnels vont rejoindre BUS à 67% et SEM à 33%, tandis que les fonctionnels seront redéployés au sein de l'entreprise. Le protocole prévoit d'accompagner les salariés de manière individualisée pour la réussite de leur affectation, au travers de formations adaptées à leurs besoins et à leurs projets de mobilité.

La négociation a également permis d'obtenir des mesures financières comme le versement d'une gratification calculée selon l'ancienneté SCC du salarié, d'une prime de fonction garantie au montant maximum (partie variable) pour les agents de maîtrise, de l'indemnité de déplacement géographique (dès la première minute d'allongement de trajet), ainsi que le maintien de la rémunération (protocole GPEC).

Les représentants CFE-CGC suivront avec attention l'application du protocole et restent à votre disposition pour défendre vos intérêts.

Contact : Jean BASSOULET, tél : 06 99 56 96 85

CE

L'enquête « Le CE RATP et moi » menée auprès des adhérents CFE-CGC Groupe RATP (cf. *ENCADR'CE de novembre 2018*), montrait entre autres que les **prestations vacances** servies par le comité d'entreprise ne répondaient pas aux attentes des salariés de l'encadrement.

En 2020, le CE applique les orientations pragmatiques de la CFE-CGC en la matière :

- simplifier, et rendre plus lisible et équitable les conditions d'accès à l'offre vacances (suppression des critères d'affectation, grilles tarifaires resserrées, réservation immédiate) ;
- moderniser l'acquisition des séjours (pouvoir réserver et payer en ligne) ;
- enrichir l'offre vacances, en développant des partenariats avec de grands acteurs du tourisme ;
- améliorer les canaux d'information et de vente (accueil téléphonique de qualité, digitalisation, déplacement en agence facultatif).

La transformation du comité d'entreprise se poursuit donc grâce à l'action de vos représentants CFE-CGC Groupe RATP, dans le cadre de la gestion pluraliste du CE.

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



Interview de Laure FONTAINE (M2E), représentante syndicale au CSE Central, et Sylvain JUNIQUE (SUR), élu au CSE DSC

1 Laure, Sylvain, quels ont été vos parcours professionnel et syndical à la RATP ?

Laure : Je suis entrée comme assistante sociale à la RATP en 1984, après avoir exercé cette fonction pendant 4 ans dans une commune d'Ile-de-France. Quelques années plus tard, j'ai repris des études à la fac, en cours du soir, pour me former en sciences de l'éducation puis en gestion documentaire audiovisuelle. J'ai pu construire mon parcours professionnel en alliant compétences et désirs personnels. Ainsi, j'ai assuré des postes dans les domaines de la communication audiovisuelle, en RH dans le recrutement, la prise en charge des personnes en situation de handicap, le développement de l'innovation participative et en prévention des risques professionnels. J'ai toujours été sensible à la dynamique syndicale depuis mes débuts professionnels. J'ai assuré des mandats pour un autre syndicat, que j'ai quitté suite à des positions qui ne me convenaient plus. Puis j'ai adhéré à la CFE-CGC Groupe RATP en 2014 après des échanges avec des collègues de ce syndicat, qui développe une vision équilibrée entre réalité économique et relations humaines.

Sylvain : Je suis entré à la RATP en 2007 comme agent du GPSR. Après une mobilité à l'ingénierie de SEC en 2010, j'ai passé un BTS assistance technique d'ingénieur dans l'entreprise, ce qui m'a permis en 2012 d'évoluer comme agent de maîtrise. Je suis aujourd'hui manager de proximité d'une équipe qui fait du maintien en condition opérationnelle d'outils informatiques métiers et du contrôle d'équipement, plus particulièrement sur la vidéoprotection pour le bon fonctionnement du PC Sécurité et du Centre de traitement des images vidéos (CTIV) du département SUR.

Sympathisant puis adhérent en 2016, j'ai été désigné DS conventionnel après les élections de 2016 à DSC. Depuis décembre 2018, j'assume les mandats d'élu suppléant au CSE DSC, de secrétaire adjoint de la CSSCT SUR et de DS de département SUR.

Je tiens d'ailleurs à souligner la confiance que le syndicat a su m'accorder, en dépit d'un âge relativement jeune et d'une inexpérience dans la sphère syndicale. Mais la CFE-CGC Groupe RATP promeut la jeunesse et la compétence, misant sur l'avenir et la professionnalisation de ses représentants.

2 Quelles sont vos activités au quotidien et les qualités pour les mener à bien ?

Laure : Depuis quelques mois, je me consacre pleinement à mes activités syndicales. En effet, je suis élue au CSE M2E et désignée représentante syndicale au CSEC. Je participe aussi aux audiences

transversales sur les sujets d'actualité. Ces fonctions nécessitent un travail d'acquisition des éléments des dossiers par leur lecture, mais surtout par le partage des informations de terrain. Il s'agit de rencontrer les élus des CSE locaux, ainsi que les salariés confrontés aux transformations en cours dans l'entreprise. Mon rôle est de représenter au mieux les salariés de l'encadrement, de porter leurs interrogations, et de proposer des solutions auprès de la direction. Pour cela, l'écoute, le respect, la bienveillance, la persévérance et la détermination sont nécessaires. Pour définir la principale qualité, sans naïveté ni mysticisme, je reprendrai le secret du renard dans « Le petit prince » de saint Exupéry : « On ne voit bien qu'avec le cœur, l'essentiel est invisible pour les yeux ».

Sylvain : Les semaines s'organisent entre d'une part mes fonctions de manager d'équipe à SUR, et d'autre part l'animation de la commission SSCT, la participation aux différentes audiences du département SUR ou de l'entreprise, ainsi que l'alimentation des réseaux sociaux pour le syndicat. Il faut savoir jongler en permanence entre la casquette syndicale et celle de manager, faire la part des choses lors du retour au bureau pour animer le travail de l'équipe et atteindre les objectifs de l'unité.

Il faut faire preuve d'organisation et d'une gestion rigoureuse des activités, savoir négocier et être pragmatique mais aussi s'investir pour son équipe, communiquer, être honnête : autant de qualités que l'on peut mettre en œuvre que ce soit pour le syndicat ou pour la RATP.

3 Quelles bonnes résolutions imagineriez-vous pour l'action de la CFE-CGC Groupe RATP en 2020 ?

Laure : En ce début d'année nous sommes toujours engagés dans les discussions sur la mise en place de la réforme des retraites. La CFE-CGC Groupe RATP s'est investie pour dénoncer les conséquences néfastes de ce nouveau système qui tend à abolir les valeurs fondamentales de notre protection sociale, notamment celle de solidarité. Comme le gouvernement persiste et signe dans le maintien de son projet de loi, la CFE-CGC Groupe RATP continuera d'œuvrer pour porter les conditions d'une transposition acceptable pour tous les salariés de l'encadrement.

Les résolutions pour la CFE-CGC Groupe RATP en 2020 ? Renforcer notre présence sur le terrain, étendre la communication de nos actions via Tweeter et LinkedIn, développer des réseaux de discussions.

En fait, mon premier vœu est que la CFE-CGC Groupe RATP reste ce qu'elle est : une organisation syndicale ouverte sur le monde, pragmatique, pour défendre les droits et les intérêts de l'encadrement dans les projets de transformation de l'entreprise, et ce sans renoncer à ses valeurs fondamentales de dialogue, de négociation et surtout d'humanisme.

Sylvain : Je partage complètement les propos de Laure. J'y ajouterai la valeur d'équité, à mon sens trop souvent bafouée. La CFE-CGC doit rester elle-même, ce qui n'est pas simple. La séquence sur la réforme des retraites a montré s'il en était besoin que la CFE-CGC Groupe RATP demeurerait un syndicat apolitique. Un partenaire social exigeant, qui n'hésite pas à dénoncer des choix allant à l'encontre de l'intérêt général. Qui conserve sa liberté de parole et conteste le cas échéant. Qui reste fiable. Qui rassemble sur la force de son analyse et la clarté de son discours. Porter haut les couleurs de l'action syndicale exige de ses représentants toujours plus de temps et d'énergie. En 2020, la CFE-CGC continuera à placer l'humain au centre de ses préoccupations. ■

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

