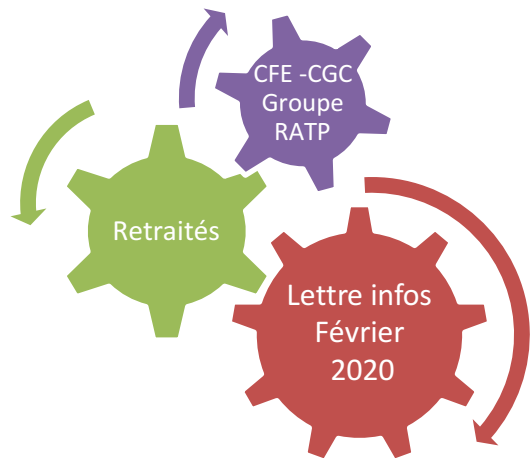




Mesdames, Messieurs, Chers Collègues,

Vous trouverez dans la lettre de ce mois-ci des infos sur :

- La RATP ;
- Le projet du gouvernement sur la réforme des retraites ;
- La proposition de loi sur l'effectivité du droit au transport ;
- Le retour de la LOM pour la RATP ;
- Le Conseil d'administration de RATP du 31 janvier 2020.

Amicalement.

Jean-Marc GRISONI



QUELQUES INFOS

Point sur les instances RATP

- CSEC :

Les réservations des séjours peuvent désormais se faire via le site internet. Par ailleurs, le CSEC du CE aura son propre budget pour financer les séjours de ses salariés.

Enfin, l'automne dernier, le secrétariat du CSEC a tranché au sujet du devenir du centre de Serre-Chevallier, donc de l'offre montagne du CE, Serre-Chevallier étant la pierre angulaire du projet « Montagne ». Avec une règle intangible : les ventes du Patrimoine doivent quasi autofinancer son éventuelle réhabilitation.

Aujourd'hui, des éléments remettent en cause cette décision.

Les incertitudes croissantes sur le financement futur (mais proche) du CSEC, mais également les ventes décidées et enclenchées du patrimoine, dont les retombées « sonnantes et trébuchantes » tardent à se concrétiser.

Sur Serre-Chevallier, un autre projet, moins ambitieux, est en cours. Il devrait nous être présenté d'ici la fin février.

- CRP :

Pour information, prochaines élections des représentants salariés fin 2021

- CSE :

Réorganisation du SST : l'inspection du travail a été saisie, suite à l'expertise, pour revoir certains points du projet, relatif à l'indépendance des médecins, des objectifs recherchés et du management des médecins. GIS est appelé à répondre aux demandes de l'IT. Le dossier n'est pas clos.

- CCAS :

Pour information, prochaines élections des représentants salariés en janvier 2021

Interview de notre Président Frédéric Ruiz par un journaliste sur l'automatisation des lignes de métro.

Est-ce que vous êtes opposés à l'automatisation du métro — pourquoi oui/non ?

L'automatisation des lignes de métro s'inscrit dans la mise en œuvre du progrès technologique. Il permet de faire face à l'accroissement du trafic. Les navettes (c'est ainsi que l'on nomme les rames de métro automatique) peuvent ainsi se suivre à faible intervalle avec la plus grande sécurité. Avantage supplémentaire, on peut adapter rapidement le nombre de navettes en service pour faire face à des pics de fréquentation avec plus de souplesse que pour les métros avec conducteur.

Désormais, toutes les nouvelles lignes de métro sont automatiques.

La RATP a automatisé il y a quelques années, sans interruption de service ce qui est une prouesse, la ligne 1 du métro parisien, ligne la plus fréquentée.

La ligne 4 est actuellement en cours d'automatisation. Cette ligne est également très chargée avec une fréquence forte et de nombreuses gênes liées à la présence d'individus sur les voies. D'autres lignes suivront en fonction des possibilités d'investissement.

La CFE-CGC est favorable à tout progrès profitant à la qualité du service offert.

Est-ce qu'il est juste de préconiser l'automatisation pour adoucir l'impact des grèves ?

Les dispositions législatives qui ont repris le dispositif de prévention des conflits en place à la RATP depuis 1997 (principe de l'alarme sociale) ont fait la preuve de leur efficacité en incitant les partenaires sociaux à trouver un compromis avant de s'engager dans un conflit. Hélas, le mouvement actuel est de la seule responsabilité du gouvernement qui ne s'applique pas ce qu'il impose aux autres. Ainsi, c'est l'absence de toute négociation et même de toute transparence sur la réforme des retraites, malgré les nombreuses alertes que lui ont fait les organisations syndicales représentant les salariés, dans leur très grande majorité opposées à cette réforme, qui sont la cause de ce mouvement et de sa durée inédite. Ce mépris vis-à-vis des corps intermédiaires et la stratégie de communication basée sur le mensonge et l'opposition des populations entre elles à fatalement conduit à ce que nous avons constaté.

Tout affaiblissement du droit de grève conduira inéluctablement à un déséquilibre du rapport de force entre les salariés et leurs employeurs (voir ce qui se passe dans les hôpitaux ou les postes de police). C'est la porte ouverte aux abus de pouvoir et à la maltraitance.

L'automatisation du métro ne doit donc pas avoir pour objectif de réduire l'impact des grèves.

En tant que défenseurs des droits et libertés des salariés, la CFE-CGC est opposée à toute limitation du droit de grève, qui au delà d'un droit est une liberté reconnue par l'organisation internationale du travail (OIT).

Paris, le 30 janvier 2020



Île de France Mobilités

41 rue de Châteaudun

75009 Paris

Frédéric RUIZ
Président CFE/CGC Groupe RATP

OBJET : Contribution pour CQSAU du 30 janvier 2020

En préambule, nous pensons que la concurrence dans le transport public de voyageurs n'est plus un modèle adapté pour répondre aux forts enjeux de développement durable. Trop d'énergie, de temps et d'argent sont utilisés à cette fin, au détriment du service public et d'une meilleure coordination entre les différents modes qui sont alors morcelés. Cela étant dit, c'est la perspective qui se précise pour la RATP.

La structure du contrat

Si la RATP s'est constamment remise en question au cours de son existence, elle vit actuellement une transformation sans précédent qui touche à ses valeurs et a des impacts très forts sur le corps social.

D'une entreprise multimodale intégrée bénéficiant d'un monopole, elle se transforme pour s'ouvrir à la concurrence en se désintégrant progressivement. C'est un changement de culture qui nécessite du temps.

Le prochain contrat avec IDFM est un contrat de transition. A son terme l'EPIC RATP perdra 1/3 de son activité qui sera mis en concurrence et repris par des filiales de droit privé dédiées, rattachées au Groupe RATP ou à d'autres entreprises. L'enjeu fort est donc d'assurer cette transition dans les meilleures conditions.

La partie gestionnaire d'infrastructure répond à des règles de financement différentes de celles de la partie opérateur de transport. Par ailleurs, la loi exige une séparation comptable rigoureuse. Il conviendrait donc de traiter ces deux parties dans deux contrats distincts.

A l'inverse, la RATP n'a pas terminé sa transformation permettant d'isoler la partie Bus. Il serait donc dangereux d'isoler, dès cette période de transition, cette partie d'activité dans un contrat spécifique.

La maquette financière

Le besoin en transport public de masse est important et nécessite des investissements qui le sont tout autant. Dans le même temps, les finances publiques sont comptées et la pression fiscale trop élevée tandis que le coût supporté par les voyageurs est trop éloigné des coûts réels.

Avec la perte du monopole à court terme, la RATP ne peut plus supporter l'accélération du rythme des investissements, des besoins de financement, de la dette et des coûts d'exploitation qui en découlent.

Le mode de financement des investissements sera à adapter afin qu'il pèse de façon supportable sur le contrat.

Par ailleurs, des exigences de productivité excessives s'avéreront délétères dans le contexte de mutation à marche forcée de l'EPIC RATP avec des risques sociaux importants si l'entreprise n'a pas les moyens d'accompagner correctement la transformation.

Le suivi du contrat

Celui-ci est devenu trop complexe à tel point qu'on se demande si le contrat n'est devenu un objectif en soi, tant il monopolise d'énergie pour son suivi. Trop d'indicateurs tuent l'indicateur et la complexité a un coût qui ne sert pas les attentes des citoyens contribuables.

L'enquête satisfaction clients telle qu'elle existe n'est pas un outil de mesure pertinent. Ses résultats sont inexploitable.

Il faut des indicateurs simples faciles à suivre et permettant la mise en place de plans de progrès efficaces.

En conclusion, le contrat IDFM est structurant et a un impact déterminant sur la gouvernance et le management de la RATP. Le corps social de l'EPIC vit une mutation profonde qui touche à ses valeurs historiques. Le futur contrat doit tenir compte de cet état de fait et permettre une transition acceptable. C'est un impératif si on veut éviter le drame qu'ont connu d'autres ex entreprises publiques et garantir la continuité de service lors de l'ouverture à la concurrence d'une part du périmètre historique en 2025.

Projet de loi instituant un système universel de retraite

Déclaration CFE-CGC

La CFE-CGC souhaite rappeler son attachement au système de retraite par répartition, à la solidarité intergénérationnelle qui permet le financement d'un revenu de remplacement, et à un système principalement contributif mais qui inclut des dispositifs de solidarité. C'est cette construction solide qui est pour nous garante de l'adhésion des français au système de retraite.

Malgré l'annonce du maintien du système par répartition, et derrière un slogan qui pourrait donner l'illusion d'une recherche d'équité (« un euro cotisé génère les mêmes droits pour tous »), se cache une réforme exclusivement financière dont le principal objet est de diminuer le poids des retraites dans le PIB, considéré comme une dépense publique.

Nous sommes passés d'une réforme à dépense constante à une réforme présentée comme indispensable à la soutenabilité de notre système de retraite du fait de la réduction du niveau des recettes qui lui est consacré.

Nous sommes passés d'une fierté partagée à l'égard du niveau de protection élevé du système de retraite français à un regard critique sur la part de PIB que cela représente et qu'il ne faut en aucun cas dépasser.

Nous sommes passés de la recherche de l'équité à un alignement par le bas en vertu de l'universalité.

C'est pourquoi nous en arrivons au constat que cette réforme ne poursuit que deux objectifs peu glorieux. Le premier, permettre à l'État d'économiser sur les cotisations dues pour les agents de la fonction publique et de détourner les réserves accumulées par les régimes complémentaires, notamment celles de l'AGIRC-ARRCO, pour alléger le poids de sa contribution légitime. Le second, mettre à bas le principe de solidarité et de répartition, socle de notre pacte social, pour tendre vers un système renforçant le principe de capitalisation.

Ces deux objectifs trouvent d'ailleurs leur parfaite illustration dans le choix de l'assiette du système universel. D'une part, en réduisant l'étendue de cette assiette de 8 plafonds de la sécurité sociale à 3 plafonds, on crée de fait un besoin de financement pour payer les droits acquis précédemment, rendant inévitable l'utilisation des réserves constituées par l'ensemble des salariés du privé. D'autre part, en réduisant le niveau de couverture du système de retraite de 8 PASS à 3 PASS, on incite les personnes ayant des revenus supérieurs à se tourner vers la retraite par capitalisation pour éviter la chute de leur taux de remplacement. Cela sonne le glas du principe général de solidarité du régime par répartition.

Et si les éléments de langage de l'équité et de la justice sociale ont pu séduire, la vérité a fini par éclater : la somme des perdants ne fait pas de gagnant. Les femmes, mises en avant comme les grandes gagnantes à la mise en place du système universel plus solidaire, sont en réalité les premières victimes de la réforme.

Le minimum contributif dont elles sont les principales bénéficiaires du fait de salaires inférieurs ou de temps partiels subis reste conditionné à 43 années de cotisations.

En outre, malgré une majoration de pension de 5% par enfant, les femmes se verront appliquer une décote pour tout départ avant 64 ans alors que le système actuel leur donne droit à une majoration de trimestres de 2 ans par enfant.

La CFE-CGC est lasse des concertations qui se succèdent aux concertations, à l'absence de réponse sur les éléments identifiés et à l'absence de communication sur les vrais impacts de cette réforme.

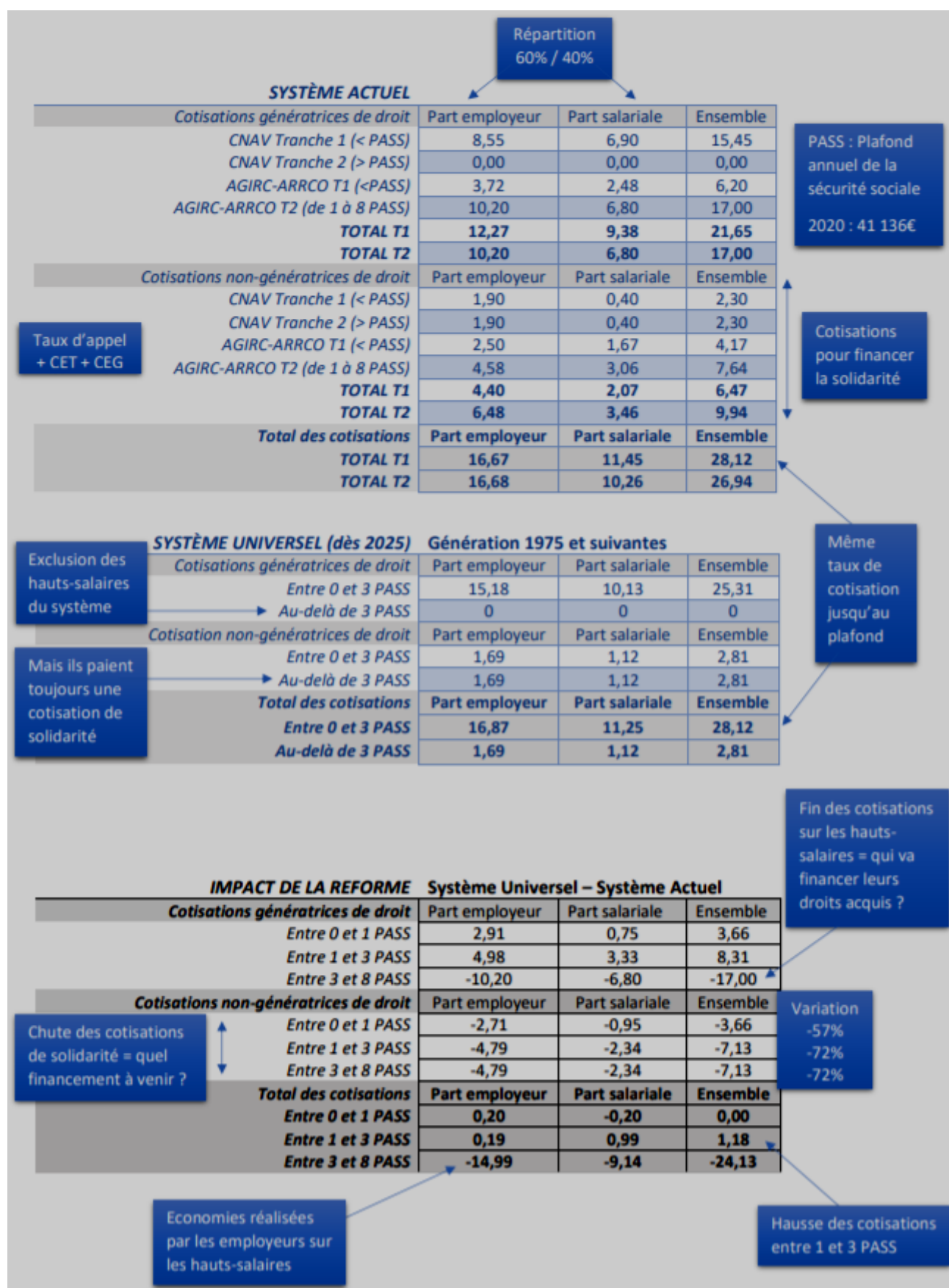
Pourtant, nous avons porté bon nombre de propositions constructives pour toujours améliorer notre système de retraite de base. Pourtant, nous avons créé et piloté les régimes complémentaires des salariés du privé, sans recourir à l'emprunt ; une gestion responsable qui a permis d'assurer des taux de remplacement cohérents tout en constituant des réserves.

La CFE-CGC réaffirme son désaccord profond sur cette étatisation du système de retraite. Le conseil d'administration même composé de partenaires sociaux n'aura aucune marge de manœuvre pour contrebalancer la gestion politique du dossier et sera soumis à la trajectoire financière dessinée par les pouvoirs publics.

Face à l'absence de garantie sur la résistance du système lors d'une crise économique majeure, nous ne pouvons qu'interpeller le plus grand nombre sur l'inutilité et surtout la dangerosité du nouveau système en termes de paupérisation, de perte de confiance et de cohésion au sein de la société. Nous réitérons aujourd'hui notre demande d'avoir l'étude d'impact de ce projet de loi en amont du débat parlementaire.

Pour conclure, la CFE-CGC votera contre ce projet de loi.

Calcul du taux de cotisation de 28,12%



PROPOSITION DE LOI TENDANT A ASSURER L'EFFECTIVITE DU DROIT AU TRANSPORT, A AMELIORER LES DROITS DES USAGERS ET A REpondre AUX BESOINS ESSENTIELS DU PAYS EN CAS DE GREVE

POSITION CFE-CGC°

Le droit de grève est une liberté reconnue dans des conventions fondamentales de l'OIT. Les différentes attaques ces dernières années portées par divers membres de l'OIT ont mis à mal cette organisation, au risque même de sa disparition. C'est un sujet ultrasensible.

En France, le droit de grève des salariés du secteur public ou privé est reconnu par la Constitution.

Toute modification ou toute atteinte à ce droit de grève doit donc respecter les exigences portées tant par l'OIT que par la Constitution française.

Le droit de grève est un droit fondamental des salariés du secteur public ou privé ayant une valeur constitutionnelle.

La grève est définie par une cessation collective, concertée et totale du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles.

Il constitue le moyen ultime « de droit d'opposition » face à un employeur ou un gouvernement, en cas d'échec des négociations ou en cas de passage en force. Clairement, il vient contrarier, bousculer la liberté de chacun d'entreprendre mais sans cela peu de chance d'être entendu !

L'exercice du droit de grève dans la fonction publique se confronte à une contrainte constitutionnelle qu'est la continuité du service public. Donc des limites à cet exercice ont été érigées.

Nous rappelons que pour la CFE-CGC, le dialogue social doit toujours être préféré à la grève. Mais il doit être de qualité et non pas une simple façade ou un outil de communication politique comme cela peut être le cas actuellement ou le dialogue peut s'apparenter à une comédie. Face à cette comédie le droit de grève paraît être le seul moyen pour forcer à un dialogue équilibré.

• 1. Quel regard portez-vous sur l'application des lois du 21 août 2007 et du 19 mars 2012? Quelles sont vos propositions pour améliorer ce dispositif ?

Dans le secteur ferroviaire, et notamment au sein de l'entreprise SNCF, ces lois ont permis d'éviter un certain nombre de « conflits » grâce au principe de négociation préalable, et, en cas d'échec, d'assurer un service minimum, avec l'information nécessaire afin que les usagers puissent s'organiser. Même si elles encadrent largement le droit de grève, celui-ci reste préservé.

Il est d'ailleurs important de souligner que les principaux « conflits » de ces dernières années ayant abouti à un mouvement de grève l'ont été du fait d'un sujet conflictuel ayant une cause extérieure à l'entreprise (ex : réforme ferroviaire de 2018 ou bien encore réforme des retraites actuelle).

La RATP, quant à elle, n'a pas attendu la loi pour mettre en place des dispositifs de prévention des conflits. Elle a notamment été précurseur en mettant en place le dispositif d'alarme sociale obligeant les partenaires sociaux à se rencontrer et ouvrir des négociations pour éviter le recours à la grève.

Selon nous, ces lois sont allées suffisamment loin pour limiter les conséquences d'une grève sur les usagers. A ce titre, nous ne voyons pas d'amélioration à leur apporter.

Si le dispositif de prévention n'a pas joué son rôle dans le « conflit » actuel portant sur la réforme des retraites, c'est bien parce que son origine est extérieure aux entreprises. En effet, en décidant de passer en force envers et contre tous, méprisant au passage les corps intermédiaires, le gouvernement porte l'entière responsabilité du climat social actuel et de ses conséquences sur les citoyens et notamment les usagers des transports publics. L'amélioration du dispositif passerait donc par une obligation faite au gouvernement d'ouvrir de vraies négociations, loyales, quand une opposition forte à un projet apparaît, comme cela est le cas pour les employeurs.

- **2. Quel regard portez-vous sur les dispositions de la proposition de loi, notamment :**

- sur l'introduction d'une exigence de service garanti en cas de grève égale au tiers du nombre de voyage assurés en service normal, concentrés durant deux « périodes de pointe » par jour ?

Des dispositifs sont déjà prévus. Le service à garantir est défini en annexe du contrat liant la RATP à l'autorité organisatrice IDFM. La RATP doit fournir au moins 50% des services aux heures de pointes. Des pénalités sont prévues en cas d'irrespect de cet engagement.

Nous nous interrogeons quant à la faisabilité d'une telle exigence, notamment dans un environnement aussi complexe que celui du ferroviaire, qui le sera encore plus demain entre une SNCF éclatée et une ouverture à la concurrence exacerbée.

- sur la proposition de permettre aux entreprises de transport de réquisitionner les salariés nécessaires à la fourniture d'un service minimum garanti ?

Toute forme de réquisition serait de nature à restreindre encore un peu plus le droit de grève voire de le nier. Rappelons que le droit de grève est une liberté fondamentale ! la liberté de circuler est elle plus importante que celle de défendre ses droits ?

De surcroît, il y aurait ici un transfert de responsabilité qui pèsera lourd sur les entreprises si elle devait être mise en place. De plus, nombre de questions sur les modalités pratiques d'une telle proposition restent à éclaircir (notification, suivi, etc.).

Ainsi, la mesure de réquisition proposée est de nature à pénaliser une partie des acteurs du dialogue social au profit de ceux qui ne jouent pas le jeu, notamment en ne fournissant pas les éléments nécessaires à un débat loyal, équilibré et documenté. Pour exemple, dans le cas actuel du conflit concernant le projet de loi sur les retraites, aucun des éléments demandés lors des concertations n'a été fourni alors qu'ils sont, comme la mesure d'impact, indispensables.

Votre projet de loi pourrait, pour réduire la durée des conflits, suspendre le projet de loi à l'origine de ceux-ci tant que ces éléments ne sont pas remis à l'ensemble des acteurs du dialogue social. S'attaquer aux fautifs plus qu'aux victimes !

- **3. Un mouvement de grève prolongé dans le domaine des transports est-il selon vous de nature à porter atteinte aux besoins essentiels du pays ?**

La proposition de loi s'abrite sous la notion de « besoin essentiel du pays » qui a permis d'instaurer en son temps le service minimum. Cette notion est issue de la décision du conseil constitutionnel et ne connaît pas de définition précise : qu'entend-on par « besoins essentiels du pays » ? il ne faudrait pas qu'une réaction épidermique du législateur aboutisse à minorer le droit de grève voire l'interdire au profit d'un droit ou d'un besoin secondaire. De plus le service minimum actuellement mis en place semble remplir sa fonction même dans un mouvement de grève tel qu'on le vit actuellement.

Il est évident qu'un conflit prolongé dans le domaine des transports est pénalisant pour l'activité en général. Toutefois, il convient de se poser la question de la raison du conflit actuel et de sa durée. Par son attitude et son refus de dialogue, l'Etat en porte l'entière responsabilité.

- **4. Est-il selon vous possible de garantir un service minimum dans les transports de voyageurs ?**

Malheureusement nous pouvons voir que garantir un service minimum, à l'image de ce qui se passe dans les hôpitaux, ne produit aucun effet. L'exemple des personnels soignants qui assure un service minimum est parlant, aucune avancée depuis des mois de grève. Le service étant assuré, la pression sur l'employeur ou le gouvernement n'en est que diminué !

Par ailleurs, il ne faudrait pas que la garanti d'un service minimum dans les transports de voyageurs dégrade le dialogue social actuel au sein des entreprises qui a pourtant fait ses preuves. En effet, il serait regrettable de constater une augmentation des « conflits » entrainant un mouvement de grève suite à la mise en place d'un tel dispositif alors que l'actuel a fait ses preuves.

- **5. Le dépôt de préavis de grève pour une durée longue ou illimitée vous semble-t-il de nature à remettre en question le principe de négociation préalable prévu par la loi de 2007 ?**

Partant du principe que ce préavis a lui-même été précédé d'une négociation préalable, nous ne voyons pas où il y aurait une remise en question du principe de négociation préalable prévu par la loi de 2007.

Toutefois, pour augmenter la qualité du dialogue social et ses chances d'aboutir, il y aurait un intérêt à imposer une négociation afin de tenter de trouver une « sortie au conflit » en cours.



Retour sur la loi LOM pour la RATP

Extrait d'un document de 80 pages sur le décryptage de la loi LOM

La Loi d'Orientation des Mobilités (LOM) a été promulguée le 24 décembre 2019. Elle fait suite à un processus engagé à l'automne 2017 avec la tenue des « Assises de la mobilité »

Les grands axes de la LOM :

1. Apporter des solutions de mobilité à tous dans tous les territoires.
2. Accélérer la croissance des nouvelles solutions de mobilité.
3. Réussir la transition écologique des mobilités.
4. Investir au service des transports du quotidien.
5. Assurer le bon fonctionnement des transports.

Les conditions sociales de l'ouverture à la concurrence du transport par autobus et autocar en Ile-de-France : une situation à hauts risques

Le gouvernement a choisi d'inclure dans la LOM un volet spécifique aux conditions d'ouverture à la concurrence des transports de voyageurs en Ile-de-France. La LOM prévoit en particulier :

La confirmation des échéances d'ouverture à la concurrence des modes de transport exploités par la RATP dans le cadre des politiques de libéralisation engagées antérieurement. A cela s'ajouterait la possibilité pour la RATP d'exploiter en Ile-de-France des réseaux par le biais de filiales.

Pour les dépôts de bus aujourd'hui exploités par la RATP :

Le transfert obligatoire des salariés au nouvel exploitant. La LOM fixe un cadre de nature à générer une réduction très sensible du cadre social dont bénéficient les salariés opérant sur les périmètres bus aujourd'hui exploités par la RATP : les salariés transférés garderont les droits à retraite identiques à ceux des salariés au statut RATP. Ils garderont leur rémunération au moment du transfert, mais le cadre fixé ne prévoit pas la poursuite du déroulement de carrière dont ils auraient bénéficié. La garantie d'emploi est maintenue, mais il n'est pas précisé qui assure cette garantie, ni ses modalités pratiques.

Les modalités précises du transfert obligatoire des salariés de la RATP seront définies par décret.

Les conditions d'organisation du temps de travail ne seront pas transférées chez les nouveaux opérateurs.

Un décret, dont les contours ne sont pas définis, régira les conditions communes aux différentes entreprises de transport par autobus avec la possibilité de dispositions spécifiques pour les sociétés opérant sur Paris et les départements 92, 93 et 94.

Les nouvelles entreprises délégataires de service public qui opèreront les marchés à la place de la RATP le feront dans le cadre de la convention collective des Transports Urbains, et non plus du statut de la RATP.

Dans les conditions en vigueur actuellement, cela amènera une baisse substantielle des conditions sociales dont bénéficieront les nouveaux salariés embauchés par ces entreprises, et une baisse des coûts progressive au bénéfice des nouveaux opérateurs, baisse des coûts qu'Ile-de-France Mobilités cherchera à s'approprier via les procédures mises en concurrence.

Ce projet de loi soulève de nombreuses questions sociales sur le périmètre propre à la RATP mais aussi pour les salariés des entreprises du réseau OPTILE.

Le cadre prévu fait peser des risques importants du point de vue des salariés, et sur le climat social avec les risques induits pour les usagers en cas de conflit au moment où se produira la mise en œuvre des décrets et de l'ouverture à la concurrence :

Le cadre fixé aux futurs décrets apparaît sur certains points, en l'état actuel, très éloigné de ce que garantit aujourd'hui le code du travail, voire les dispositions fixées par l'Union Européenne, et ne garantirait pas du tout des règles et un statut social de « haut niveau ».

Ce projet, via l'application de la convention du transport urbain aux activités autobus de la RATP, oriente vers un éclatement de son cadre social. Le redécoupage opérationnel des futurs contrats des réseaux OPTILE, réduit sur 40 contrats portant sur de nouveaux périmètres, tel qu'il est annoncé aujourd'hui par Ile-de-France Mobilités, génèrera pour la totalité des salariés des opérateurs privés concernés un changement d'employeur et, pour une part, de groupe d'appartenance.

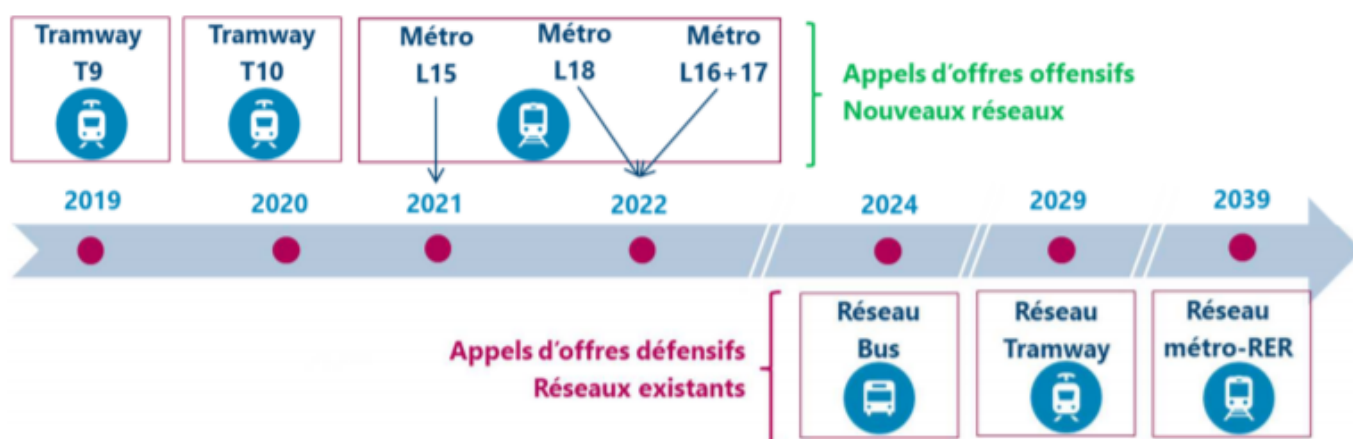
Cela aura des impacts sociaux potentiellement très importants avec le risque de garanties sociales moins disantes pour les salariés. Eviter ces risques suppose que soit mis en place un cadre légal et contractuel collectif sécurisant et de haut niveau pour les salariés.

Ouverture à la concurrence des transports de voyageurs en Ile de France	Art. 150 a 157	Cadre légal confirmant l'ouverture à la concurrence des transports en Ile-de-France pour la RATP.
		Le projet permet à la RATP d'exploiter des activités d'infrastructures ou d'exploitation de transports via des filiales en Ile de France, et non plus seulement en direct via la Régie RATP, comme cela était jusqu'à aujourd'hui. Extension des missions ?? l'ART au périmètre des transports publics en Ile de France

Cadre social de l'ouverture à la concurrence des transports de voyageurs en Ile de France	Art. 158	Cadre fixant les règles sociales de l'ouverture à la concurrence avec, notamment : - Les conditions de transferts automatique des salariés de la RATP en cas de de changement d'opérateur de transport et les garanties sociales apportées aux salariés. - Décret à venir sur l'indemnité liée à la rupture du contrat de travail pour les salariés de la RATP qui refuseraient un transfert - Décret à venir sur le temps de travail et de repos et certains éléments d'organisation du temps de travail et de congés, pour les activités autobus de la RATP et des autres entreprises de transport public urbain en Ile de France, qui pourra comprendre des spécificités pour les départements 75, 92, 95, 94. - Application de la convention collective Transports Urbains aux activités autobus de la RATP. - Le renvoi à des accords de branche transport routier de voyageurs, pour tout ce qui relève du transfert des salariés en cas de changement d'opérateur sur les réseaux OPTILE.
--	----------	---

Schéma d'ouverture à la concurrence des activités d'exploitation transport de l'Opérateur de Transport RATP

Les échéances envisagées d'ouverture à la concurrence de l'activité Opérateur de Transport RATP sur son périmètre historique sont les suivantes :



Toute nouvelle exploitation de lignes de tramway et de métro en Ile-de-France est soumise à appels d'offres.

Comme en témoigne la décision émise par Ile-de-France Mobilités le 14 février 2018 visant à mettre en place une délégation de service public sur la future ligne de tramway T9, à travers une structure juridique dédiée, attribuée au groupe Keolis, dont l'exploitation devrait débuter en 2020. Suivront dès 2021 et 2022 les mises en concurrence des premières lignes de métro du Grand Paris Express. A noter que l'EPIC RATP conserve l'intégralité de son rôle en tant que Gestionnaire d'Infrastructure du réseau de transport affecté au transport public urbain de voyageurs en Ile-de-France et prendra en gestion les futures infrastructures du Grand Paris Express.

Ce que prévoit la loi dans le cadre de transfert de contrat de travail des salariés de la RATP :

Le transfert automatique des contrats de travail en cas de transfert d'attributaire d'un contrat de service public urbain de transport opéré par la RATP en autobus en Ile-de-France ;

Les garanties sociales lors du transfert du personnel :

Les salariés de la RATP transférés à un autre opérateur, dès lors qu'ils restent salariés d'une entreprise de transport de voyageurs urbains ou interurbains, conserveraient leur régime de retraite spécial et l'accès aux centres de soin de la RATP ainsi que, durant une durée limitée à 12 mois, l'accès aux activités sociales et culturelles du CSE ;

Le maintien, vers un nouvel exploitant, de l'ensemble des éléments de rémunération actuelle (versés lors des 12 mois précédent le transfert hors éléments exceptionnels) à durée de travail équivalente ; A noter : cette disposition ne préserve pas le déroulement de carrière et de rémunération qu'auraient eu les salariés concernés s'ils étaient restés à la RATP.

Le maintien de la garantie d'emploi des salariés issus de la RATP bénéficiant du statut RATP. Les modalités de mise en œuvre de cette garantie ont besoin d'être précisées, pour qu'elle puisse être effective. Est-elle assurée par la RATP ? Par les opérateurs qui auront repris les salariées ? Par IdFM ? Cette garantie s'appuie-t-elle sur un éventuel droit de retour à la RATP ?

Que les accords collectifs et usages perdurent après le transfert jusqu'à négociation d'accords de substitution, ou à défaut pendant 15 mois. Cela correspond au cadre légal de droit commun pour le transfert d'une activité autonome sur le plan économique et social via le L1224-1. Par contre, les

dispositions relatives au statut des salariés de la RATP ne suivront pas ce régime et cesseront de produire leurs effets immédiatement après le transfert.

Les conséquences en cas de refus du transfert des salariés :

En cas de refus de transfert, la rupture du contrat de travail constituerait une cause réelle et sérieuse. Le salarié recevra une indemnité dont les modalités de calcul seront fixées par décret en conseil d'état. Elle devra tenir compte de la situation du salarié au regard de l'emploi. Son montant ne pourra excéder celui prévu en cas de licenciement et pourra être modulé selon la situation du salarié. Cela signifie que certains salariés refusant le transfert pourraient se voir attribuer une indemnité inférieure à celle prévue au cadre légal général pour un licenciement.

Les conséquences identifiées et les difficultés sociales soulevées

Au regard du schéma d'ouverture à la concurrence des transports en Ile-de-France, les enjeux, chantiers et réflexions à mener sont considérables afin que les conditions de mise en concurrence permettent d'éviter toute forme de « dumping social » entre les opérateurs de transport et d'assurer dans de bonnes conditions le transfert des salariés aux entreprises titulaires des contrats à l'issue des appels d'offre.

Une vigilance sera nécessaire vis-à-vis de ce qui serait une mise en place de statuts différenciés au sein de la RATP, selon les activités (Bus/ modes lourds et infrastructures) dans un contexte d'étalement temporel de l'ouverture à la concurrence.

Le risque d'une multiplicité de conventions collectives au sein de la RATP compte tenu également d'une filialisation possible des autres activités réalisées par la RATP (ingénierie, ferroviaire, maintenance, sûreté, études...).

Les conditions de transfert des salariés et les garanties sociales en cas d'appels d'offres perdus, par la RATP ou une autre entreprise, ainsi que les conditions de reprise du personnel sous statut RATP, constituent un enjeu majeur, compte tenu des différences importantes entre les statuts actuels de l'EPIC RATP et des conventions collectives urbaines et interurbaines en vigueur dans le privé. L'application du régime juridique existant prévoyant le transfert automatique des contrats de travail soulève à ce jour des questions compte tenu des différences entre les salariés sous statut et ceux relevant de droit privé. Certains droits individuels ne sont pas, contrairement aux salariés contractuels, inscrits dans le contrat de travail, ce qui risque de créer un contexte particulièrement défavorable pour les salariés sous statut.

Les conséquences en cas d'un refus de transfert par un salarié se traduiront par un licenciement

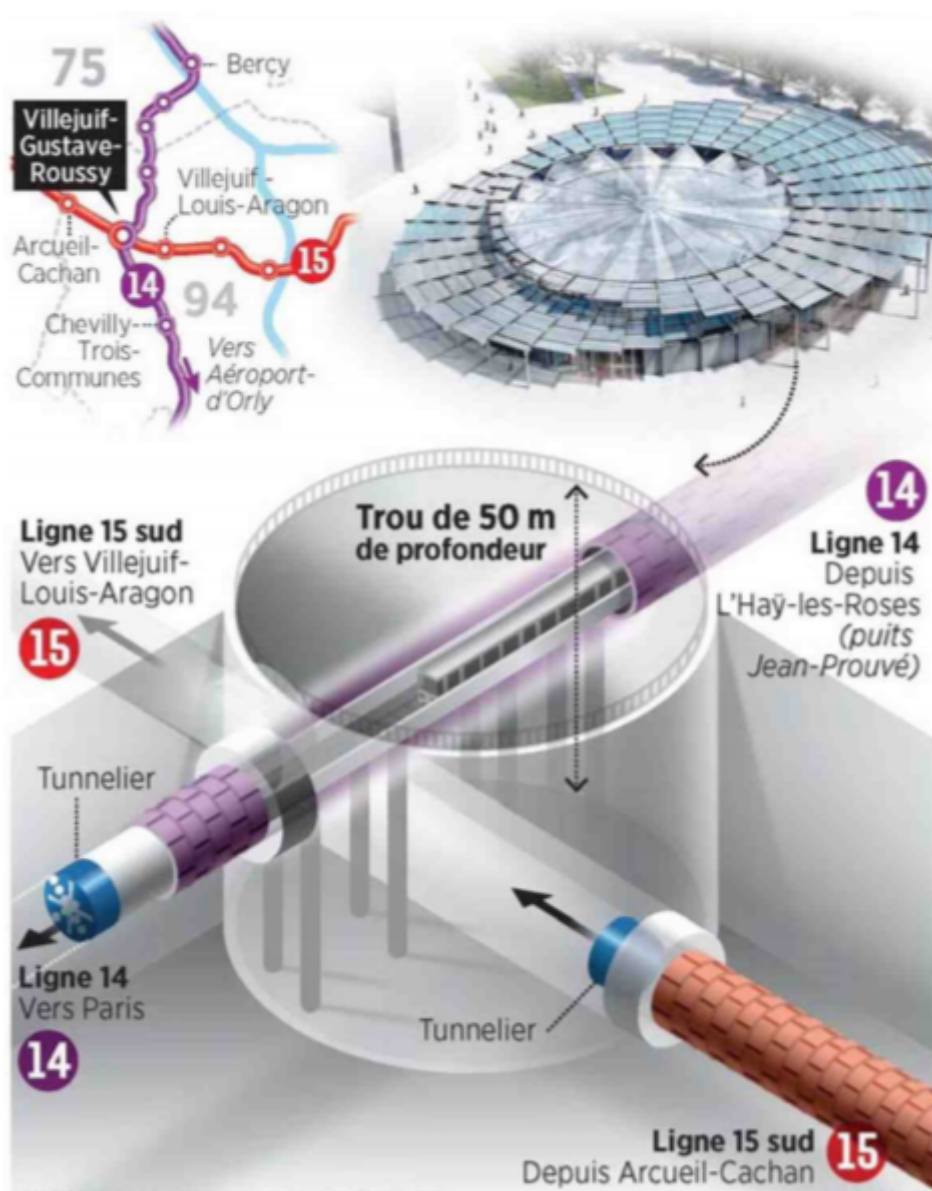
Par ailleurs, le cadre fixé par la LOM maintient la rémunération au moment du transfert, mais interrompt de fait le déroulement de carrière des salariés transférés, pour le ramener à celui prévu par la convention collective

Il serait utile également de préciser les conditions sociales d'éventuels transferts vers des filiales dédiées de la RATP.

Financement des infrastructures FR - Société du Grand Paris : la censure du Conseil constitutionnel.

Il faudra trouver 250 millions d'euros supplémentaires par an. Le gouvernement avait fait instaurer dans le projet de loi de finances 2020 un prélèvement sur les frais de notaire (DMTO) perçus par les départements d'Île-de-France et la Ville de Paris, au profit du Grand Paris Express. Les Sages y ont vu un cavalier législatif

Villejuif-Gustave-Roussy : les tunneliers des lignes 14 et 15 se croisent dans la future gare



Le monopole de la SNCF en Ile-de-France levé dès 2023

Les trains de banlieue seront ouverts à la concurrence dans trois ans. De plus en plus de bus, métros et trains arborent des tons bleu ciel avec un nouveau logo proéminent, celui d'Île-de-France Mobilités (IDFM), l'autorité organisatrice des transports dans la région. Le vert jade de la RATP ou le mauve de la SNCF se font désormais plus discrets. Derrière ces changements d'apparence anecdotique se dessine une perspective de plus en plus proche : la fin du monopole des deux entreprises publiques sur les transports franciliens. Depuis plus de soixante-dix ans maintenant, à la RATP, le soin de transporter les Parisiens en métro et en bus ; à la SNCF, celui de faire rouler les trains des banlieusards.

Transports publics : Un milliard et demi d'euros d'ici à 2024 pour plus d'accessibilité aux gares

Les associations d'usagers ont été réunies par Valérie Pécresse et Pierre Deniziot, Délégué spécial chargé du Logement et du Handicap, pour évoquer la problématique de l'accessibilité dans les transports. Cet échange a permis de faire un point d'étape sur le schéma directeur d'aménagement des gares franciliennes qui prévoit un budget sans précédent de 1,4 milliards d'euros d'ici à 2024 pour que 60% du réseau ferré soit accessible contre 38% aujourd'hui, ce qui placerait l'IDF devant des métropoles comme Londres et New-York.

Supermétro : c'est mal parti pour les « lignes olympiques »

Ce ne sera pas prêt pour 2024. Selon une source proche du dossier, c'est certain, les premiers tronçons des futures lignes 16 et 17 du métro Grand Paris Express, entre Saint-Denis-Pleyel et Aulnay-sous-Bois d'une part et Le-Bourget-Aéroport d'autre part, ne seront pas mis en service à temps pour les Jeux olympiques.

Paris : le métro a été ralenti à cause... d'un renard

Le trafic de la ligne 8 du métro a été ralenti pendant plus d'une heure, à Paris (75). La raison : un renard se trouvait sur les voies, près de la station Porte de Charenton ! Selon la mairie de Paris, une centaine de renards vivent dans le bois de Vincennes (94) et le long de la Petite Ceinture, une ancienne voie ferrée entourant la capitale. Une quinzaine de ces mammifères se trouvent aussi dans Paris



La gare du supermétro de la Défense sera déplacé à Puteaux

Trop coûteux et long à réaliser, le projet de gare du Grand Paris Express prévu sous le centre commercial des 4-Temps devrait être déplacé. Et l'hypothèse d'une implantation dans le quartier de la Rose-de-Cherbourg à Puteaux semble se préciser. La société du Grand Paris (SGP) s'apprête à publier le tout premier avis d'appel public à la concurrence (AAPC) concernant la future ligne 15 sur lequel figure la future gare de la Défense installée côté Puteaux.

Travaux du tramway T3

La ville de Paris a lancé une consultation pour les travaux de voirie et infra relatifs au prolongement du tramway T3 de la Porte d'Asnières (Paris 17') à la Porte Dauphine (Paris 16') - tronçon Berthier-Maillot (compris). Réponse Jusqu'au 31 mars

La RATP recherche des mécanos

L'entreprise recrutera plus de 5 000 personnes cette année, dans tous les domaines. Mais elle peine à trouver des mécaniciens. En 2020, la RATP va recruter à tour de bras : 5 100 postes sont à pourvoir, annonce l'entreprise. Derrière les traditionnels conducteurs de bus (1600 postes), le deuxième pôle d'emplois concerne les métiers méconnus de la maintenance. Rien que cette année, 400 recrutements sont prévus dans les ateliers de la RATP, pour réparer et entretenir bus, métros, trams et RER. C'est sur ces postes en particulier que la RATP peine à trouver des candidats. L'entreprise a besoin d'agents de maintenance, de mécaniciens et d'électromécaniciens, et recrute dès le CAP, bac pro et BTS, ainsi que des apprentis.

Vous trouverez ci-dessous les interventions de notre administratrice Claire JEUNET MANCY.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 31 janvier 2020

Déclaration CJM

Madame la Présidente,

Vous avez évoqué lors de la convention Top Management qui s'est tenue mardi dernier, l'impact de la grève sur l'opinion de nos clients et la nécessité de l'apaisement.

La recherche de l'apaisement doit effectivement être à mon sens une priorité au sein de l'entreprise RATP. La reconstruction de la confiance après une grève de longue durée est un enjeu fondamental, car ce conflit est porteur de profonds stigmates sur les relations entre les salariés de l'EPIC RATP.

Toutes les études mentionnent l'importance de la confiance, de la justice et de la communication entre les salariés dans le contexte de retour au travail. La confiance est essentielle à la solidarité, la coopération, la productivité, la performance de groupe et le changement organisationnel.

Madame De Wilde, dans sa déclaration, a évoqué les procédures disciplinaires lancées à l'encontre de certains agents de la RATP.

Nous savons tous que certains faits commis à l'occasion d'une grève sont susceptibles de sanctions de la part de l'employeur. Il peut s'agir notamment de l'entrave à la liberté du travail, à la liberté de circulation, de violences et voies de fait exercées à l'encontre des grévistes ou des dirigeants, ou de mise en danger d'autrui.

A mon sens, la Direction de l'entreprise doit être extrêmement vigilante sur la conduite des procédures disciplinaires, afin que chaque dossier fasse l'objet d'une analyse objective et dépassionnée pour éviter toute dérive et toute tentative de règlement de comptes local.

Ainsi, pour chaque dossier, il sera fondamental de veiller au respect des règles de preuve de la faute et d'imputabilité personnelle au salarié, mais également au choix d'une sanction proportionnée à la gravité de la faute commise compte tenu du contexte, de l'ancienneté et du passé disciplinaire des salariés.

Je souhaite par ailleurs vous poser une question Madame la Présidente.

D'après les informations diffusées hier soir, la Direction de la SNCF aurait décidé de verser des primes à des salariés non-grévistes.

La RATP envisage-t-elle de prendre de telles dispositions ? Si oui, de quelle manière ?