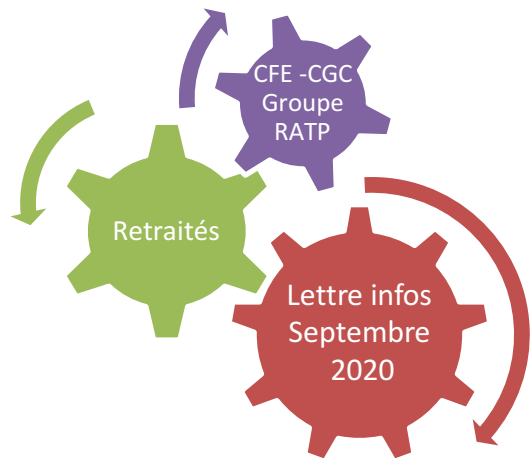




### Groupe RATP

Syndicat des cadres,  
des agents de maîtrise  
et des techniciens  
supérieurs

N°68

Mesdames, Messieurs, Chers Collègues,

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

- La RATP;
- Le Conseil d'administration de la RATP ;
- Le Conseil d'administration de la CCAS ;
- Une information du CSE de la RATP.

Espérons que cette rentrée ne soit pas comme "une histoire sans fin" de celle de ce début d'année.

Amicalement.

Jean-Marc GRISONI



## **QUELQUES INFOS**

### **Bilan de la RDCE sur 6 ans.**

Pas de fait marquant en 2020 sauf ceux ci-dessous :

Sur les 6 ans d'application, l'objectif est atteint vis à vis de la valorisation de l'accès à la catégorie cadre.

Constat : des pratiques managériales hétérogènes.

On constate une problématique de déséquilibre avant 2018 entre années paires et impaires.

Depuis 2018, on a une sous-consommation de l'enveloppe de manière constante.

A été constaté un pourcentage de proposables par année qui se rééquilibre et tend à se stabiliser.

A partir de 2019, des salariés n'ont pas eu d'augmentation car ils atteignaient les pourcentages maximums sur 5 ans.

### **SEM/CML/MTS/RER**

Accord Manager Ligne A à la signature. La CFE accompagne cet accord mais les autres OS ne signeront peut-être pas car il y a des difficultés internes aux organisations.

Protocole PCC soumis aussi à signature

### **M2E**

Prêt de personnel de la filiale RATP Maintenance Service (4 personnes) afin de rattraper le retard dans la maintenance des escaliers mécaniques. Ce prêt a entraîné énormément d'échanges lors du dernier CSE. Cela a posé des problèmes idéologiques à la CGT. La filiale semble être en difficulté car toute son activité a été stoppé pendant la crise.

### **BUS/MRB**

Le projet RDS a fait l'objet d'une expertise par SECAFI mais le cabinet manque d'informations. Le central de MRB revoit en ce moment l'organisation des ateliers de Championnet.

### **JUR**

Remontées de salariés qui s'interrogent sur les frais occasionnés par le travail à domicile notamment pour l'utilisation de leur téléphone portable personnel

### **Conseil d'administration**

Le contexte est compliqué mais il y a une énorme incertitude. Le manque à gagner est énorme. IDFM n'a pas eu de réponses de l'Etat. Demandes des autorités organisatrices de 4,6 milliards. Si l'Etat ne répond pas à l'intégralité des demandes d'IDFM, cela aura des conséquences par ricochet sur la RATP et les salariés

## Comité Groupe France

Les principaux résultats du groupe pour 2019

- Un CA de 5,7 Milliards d'€ en légère hausse +5 millions d'€.

La France représente 85,7% du CA dont 9% pour les filiales soit 532 millions d'€

- Des recettes directes en baisse du fait de l'impact des grèves et du remboursement des abonnements en décembre.
- Une légère baisse du trafic : -1,9% essentiellement sur le bus et le métro après 7 ans de hausse ; RER stable et Tram en hausse.
- Une baisse de l'offre de 3,4%
- Un résultat net de 132 millions €, soit 2,3% du CA mais en baisse //2019; cette baisse est liée à la hausse des coûts (+12 millions d'€) et en particulier sur les MACE avec un fort recours à la sous-traitance notamment dans les secteurs de l'ingénierie, de l'informatique, de la maintenance et les services centraux.
- Une baisse de l'endettement du groupe de 45 millions d'€ essentiellement due aux filiales (hausse pour l'Epic)

Ile de France

Ouverture à la concurrence de 7 réseaux sur les lignes Optile en 77 et 78 sur lesquelles Dev s'est positionnée. Mise en exploitation prévue début 2021.

Une situation économique et financière favorable des filiales en IDF hormis sur le TAD PMR.

### L'urbain en région

Une activité en hausse portée par les succès de Dev en particulier dans l'Ouest avec les gains en 2019 de Brest, Angers, St Malo et plus récemment (2020) de Quimperlé. Une croissance du CA à Lorient, Vannes, Valenciennes et Epernay (devenu bénéficiaire).

Les perspectives 2020 seront impactées par la baisse des recettes du trafic et peut être la baisse des subventions.

### L'interurbain

Les difficultés se poursuivent avec la baisse du CA ; des cessions et des pertes.

Une activité sur laquelle DEV a du mal à se positionner en étant pas suffisamment proche des décideurs locaux.

Le groupe a créé une activité pour du transport occasionnel en IDF avec CFTM.

Le groupe se positionne sur le marché de l'interurbain ferroviaire avec la création d'une filiale avec Getlink (ex Eurotunnel) qui vient d'obtenir sa licence ferroviaire pour répondre notamment aux appels d'offre TER sur les hauts de France et l'Est

### Autres filiales :

- Une forte croissance pour Ratp Connect

Le plus gros réseau de fibre optique en IDF. Sa filiale NAO accompagne les opérateurs dans le déploiement de la 4G..

- Real Estate : une modification du modèle économique

C'est désormais cette filiale qui gère les locaux du tertiaire, perçoit les loyers et assure la gestion des sites.

- Systra : Une activité qui se redresse

Un CA en hausse de +6,1%.

Des perspectives favorables en 2020 avec des contrats à l'étranger.

### Effectif

Un effectif qui progresse en raison des besoins liés à la restructuration du réseau de bus Paris et aux gains d'appels d'offre.

Une augmentation de la productivité sur 10 ans avec - 6279 emplois.

Une augmentation du turn over et des problèmes pour fidéliser le personnel. Pb sur la marque employeur

### Perspectives : les principaux enjeux à court terme

Faire face à la crise sanitaire et poursuivre l'activité en assurant la sécurité des salariés et des clients.

L'objectif financier pour dev en 2022 est maintenu avec 2,2Milliards de CA. A l'horizon 2020, le CA serait de 1,7 Milliards sauf sortie de périmètre.

### CSEC

Le passé rattrape le CE... des réquisitions du Procureur de la république ont été transmis la semaine dernière suite à l'audit de la Cour des Comptes. Cela concerne la gestion du CE lors des anciennes mandatures (abus de confiance pour le site de Fontenay-les-Briis/ mise en danger de la vie d'autrui sur le site de Serre-Chevallier...).

Le DG qui avait été licencié en 2012 va être réintégré avec une indemnisation s'élevant entre 700 000 et 900 000 euros.

### Offre montagne et du patrimoine :

-plusieurs pistes pour Serre-Chevallier : aucune piste n'a été prise et il a été décidé lors de cette réunion la vente de Serre-Chevallier (1,5 voire 2 millions d'euros).

- Montgenèvre va être réhabilité notamment pour des mises aux normes électriques.

- pour l'hiver prochain, le CE va acheter du linéaire c'est-à-dire des m2 d'appart hôtel, d'appartement... afin qu'il y ait des offres plus conséquentes à la montagne.

- Noirmoutier : projet éco responsable avec extension du centre pour 11 millions d'euros financés par un emprunt et par les ventes.

- décision de vendre 12 centres depuis le début de la mandature pour 5 millions d'euros. - Auguste Dobel : 500 utilisateurs réguliers et le coût complet est exorbitant par rapport aux utilisateurs. Il est envisagé de fermer Dobel et d'aider les agents à accéder à leur médiathèque par de la subvention directe.

### CCAS/Conseil de prévoyance

Bernard COUDERT, administrateur représentant les retraités sur la liste commune CFE-CGC/UNSA a démissionné. Au regard de l'IG 504C relative à l'élection des administrateurs représentants les retraités au CA de la CCAS, Jean-Marc GRISONI est appelé à le remplacer.

Cependant, il a informé Frédéric RUIZ qu'il ne siègera plus au CA de la CCAS et sera donc considéré démissionnaire et remplacé par le suivant sur la liste des candidats retraités aux élections CCAS.

Cette position de notre représentant Jean-Marc Grisoni fait suite à la démission de l'administrateur des retraités.

Annick NARDELLI remplacera Jean-Marc GRISONI sur le poste de représentant des affiliés et Jean-Michel Godard remplacera Annick en tant que membre du CP et administrateur suppléant au CA de la CCAS.

Les élections retraités pourraient être reportées d'une année. Post COMDIR : information confirmée en CA de la CCAS du 6/07/2020 : les élections de la CCAS seront repoussées d'un an suite à l'impossibilité de respecter les délais et les règles qui régissent les élections mais après concertation et aval des diverses OS.

### **Conseil de surveillance Tick Epargne**

Il s'agit d'un fond de placement dont la création date de 2004 et ayant la particularité d'être rémunéré à 1,25 % sans aucune fiscalité (0,5 % au-dessus du taux du livret A). Depuis le 01/01/2020, le taux de rémunération est égal au taux du livret A, soit 0,5% majoré de 0,5 points. Tous les fonds sont disponibles.

Les performances étaient dans les années 2013/2017 de 7 %

|                        |                              |
|------------------------|------------------------------|
| 7800 porteurs en 2017  | 287 152 947 actifs net Euros |
| 7119 porteurs en 2018  | 266 865 020 Euros            |
| 6594 porteurs en 2019  | 250 512 707 Euros            |
| 6544 porteurs au 01/08 | 237 898 145 Euros            |

Les comptes ont été certifiés par le commissaire aux comptes le 23 Avril 2020.

Les conséquences de la loi PACTE sur le Tick'Epargne au 01 Janvier 2020 portent essentiellement sur la modification de la gouvernance. Le collège salarié élu uniquement parmi les porteurs de parts et non plus par les représentants désignés des Organisations Syndicales Représentatives (X parts entraînant X voix ).

Des modifications du règlement du prochain Conseil de surveillance seront alors nécessaires à l'issue du processus électoral (4 membres élu(e)s des salariés porteurs de parts titulaires ou suppléants et 3 membres de la Direction).

Le règlement modifié après les élections sera envoyé à Amundi

Répartition des porteurs de parts entre actifs et retraités

|                   |                |                   |
|-------------------|----------------|-------------------|
| Sur 6544 porteurs | 2916 retraités | 161 738 040 Euros |
|                   | 3326 salariés  | 63 700 162        |
|                   | 302 sortis     | 12 459 942        |

## **Loi LOM**

La concertation devait être lancée en mars dernier et a été repoussée.

Les sujets du maintien du régime spécial de retraite ainsi que le périmètre du CST ne seront pas abordés tout de suite.

Le transfert du personnel :

Des décrets sont en cours de préparation.

Vont être discutés :

- un décret simple sur la garantie de l'emploi des salariés transférés.
- un décret en Conseil d'État sur le transfert avec la rémunération, ASC, centre de soin et la détermination en équivalent temps plein, les modalités
- un décret simple sur le CST (durée du travail pour les conducteurs).

Est envisagée une publication en novembre 2020.

Problème du faible nombre d'encadrants qui ont du mal à manager les opérateurs.

CFE-CGC propose le critère du volontariat pour le transfert ainsi que le critère d'ancienneté, le temps de trajet domicile/travail, les charges de famille. Le handicap doit être pris en compte mais cela doit être un choix du salarié.

Garantie de rémunération prévue par la loi qui renvoie à une assiette large sauf éléments exceptionnels.

Pour le maintien de la rémunération il faudrait une indemnité mensuelle et non annuelle.

Le ministère est réservé pour détailler les éléments de rémunération qui ne sont pas transférés. CFE CGC il faut une visibilité pour les salariés avant le transfert.

Nous avons demandé à ce que tous les éléments soient transmis aux salariés pour qu'il puisse faire son choix de façon éclairé.

CFE-CGC demande l'intégration d'un droit d'option.

Garantie d'emploi : les salariés transférés ont la même garantie d'emploi que dans le statut. Seront listés les éléments du statut RATP avec les cas de possibilité de rupture.

Maintien des ASC pendant 12 mois : le décret va indiquer les modalités pratiques de cette mise en œuvre du maintien.

Dans un décret sera précisé le volet technique sur les ETP nécessaires au fonctionnement du service.

La loi prévoit que le nombre d'ETP est fixé par la RATP et l'autorité organisatrice.

Si pas d'accord sur ce point, l'ARAFER interviendra pour trancher.

- Réunion LOM au Ministère

Sur le CST, la CFE a indiqué au Ministère qu'elle n'était pas la plus légitime pour en parler car le CST concerne les machinistes/receveur. Toutefois, elle a précisé qu'elle serait vigilante sur les impacts qui pourraient exister sur les encadrants notamment les encadrants de proximité.

CFE : l'équilibre global est important. L'exploitation en périmètre urbain a des contraintes qui justifient des traitements particuliers. Dans le cadre du CST, il faut trouver un compromis entre l'aspect éco (contraintes d'exploitation) et l'aspect social (compensation qui vont avec).

Si CCNTU pas applicables en l'état, des contraintes plus fortes que celles qui existent aujourd'hui à la RATP ne sont pas acceptables.

Il existe aujourd'hui une problématique de management de proximité. Dans un centre bus, soit les managers de proximité ne sont pas assez nombreux soit ils sont sur des tâches éloignées du métier. IDFM ne doit pas oublier cela.

Le CST sera le minimum sur lequel on ne peut pas déroger.

Un mémo a été remis au Ministère avec une demande de mettre un terme aux pratiques abusives des opérateurs de transport privés. Certains groupes de transport détournent un peu ce qui est prévu par la loi. Ce mémo interpelle le Ministère sur les points suivants :

- la sous-traitance des lignes urbaines : même si les autorités organisatrices définissent un taux maximum de sous-traitance dans les cahiers des charges, la sous-traitance se fait au-delà avec des sous-traitances en chaîne et les conducteurs passent de la CCNTU à la CCNTR. Il y a des lignes urbaines qui passent à l'interurbain. Le taux de recours à la sous-traitance doit être encadré, cela ne doit pas aller au-delà de 15%.

Ministère : l'application d'une convention collective est un sujet très compliqué. La convention collective applicable se regarde par établissement. C'est la part de la sous-traitance dans la loi qu'il faudrait encadrer.

- la protection des cadres sous CCNTU : sont évoqués les personnels mis à disposition (PMAD) pour exploiter un réseau. Souvent, ce sont des cadres, qui pour une évolution de carrière, signent un contrat groupe et donc passent de la CCNTU à la CCNTR.

- Position patronale sur l'éventuel contenu du CST

Proposition faite par l'UTP sur le contenu du CST à savoir sa position notamment sur les congés payés, les jours fériés, les repos hebdomadaires, durées maximums de travail, coupures....

En première lecture, la CFE estime que ce n'est pas à l'avantage des salariés mais il est nécessaire d'étudier de manière détaillée le document remis. Le statut de la RATP comme la convention collective CCNTU trouve leur équilibre dans leur ensemble. D'une façon générale, l'UTP prend le moins favorable des deux pour constituer le CST rompant ainsi les équilibres. Ce n'est pas acceptable en l'état.

- Transfert du personnel

Le Ministère a remis en séance un projet de décret « transfert » qui s'inspire sur certains points du décret du ferroviaire mais il y a des différences. Le ministère a livré l'état de ses réflexions sur :

- 1/ Modalités de calcul
- 2/ Maintien de la rémunération
- 3/ Maintien du bénéfice des ASC pendant 12 mois et accès au centre de santé RATP
- 4/ Information et accompagnement des salariés

- CST :

- **Bloc Flexibilité du temps de travail** justifié par les contraintes d'exploitation  
Durée max du temps travail : 10h par principe mais au regard des contraintes, possibilité de dépassement à 12h en cas de circonstances exceptionnelles, continuité du service ou urgence sans autorisation de l'inspecteur du travail.  
Durée max hebdomadaire (durée entre prise et fin de service) : 48h de principe avec une durée à 42h sur 12 semaines avec possibilité voire 44H portée par l'employeur  
Temps de repos : 11h mais possibilité de réduction à 10h par l'employeur en cas d'urgence, continuité service, circonstances exceptionnelles voire à 9h si accord du salarié  
Temps de pause : 20 min (reprise RATP) avec possibilité de fractionnement sans limite de temps  
Délai de prévenance : 4 jours réduit à 24h en cas d'urgence voire à 1h en cas de modification de l'horaire. Si en deçà de 4 jours, nécessité d'avoir l'accord du salarié.  
Contrepartie en temps ou en repos Cycle de 12 semaines
  
- **Bloc encadrer les tableaux de marches**  
Durée de service :
  - o Durée max d'un service direct de 7H30 avec décalage à 8H
  - o Durée max d'un service avec coupure 8H30
  - o Durée max d'une partie de service en 2 fois 6H00
Possibilité d'augmenter par accord les durées de service de 30 min max  
CFE alerte que c'est dangereux d'ouvrir la possibilité par accord d'augmenter la durée du service.  
Pas de service en 3 fois
  
- **Planning :**
  - o Service ne pourront pas comporter plus d'une coupure
  - o Pas imposer de durée minimale de coupure
CFE : il faut avoir un minimum mais peut-être réduire la durée actuelle à la RATP de 2h minimale. 1h serait appropriée.
  - o Service avec coupure ne pourront pas correspondre à plus de 40% du tableau de marche sur la semaine
  - o Service direct les jours fériés, dimanche et de nuit (IDFM souhaite des services en 2 fois le samedi)
CFE est d'accord pour maintenir les services directs les jours fériés, dimanche et nuit. Pas favorable service avec coupure le samedi
  - Amplitude de travail de 11h avec possibilité de dépassement à 13h unilatéralement par l'employeur ou 14h pour obtenir un service direct supplémentaire
Quand dépassement supérieur à 11h, contrepartie en temps ou repos
  
- **Bloc : en contrepartie des contraintes**, il faut des temps de repos
  - o 35H de repos tous les 6 jours : 104 jours
  - o Reprendre le principe des repos périodiques : 9 jours
  - o 10 jours fériés chômés + le 1er mai
  - o Plancher de majoration à 25% si travail sur un jour chômé

- o Congés annuels : 25 jours ouvrés/30 jours ouvrables

#### Transfert :

- Modalités de calcul des ETP sauf pour les services mutualisés (en attente de la RATP) : calcul basé sur le nombre de machinistes dans le centre bus ou lignes transférés (voir échanges précédentes réunion).
- Critères de désignation : taux d'affectation et ancienneté dans le poste (critères de la LOM) + ancienneté dans l'entreprise, charge de famille, handicap, temps de trajet entre domicile/travail et volontariat  
Pas encore de barème proposé. Le Ministère est preneur de nos idées.
- Informations transmises aux salariés désignés (dispositions évoquées dans le document qui sera envoyé)
- Si salarié est transféré, l'assiette de rémunération est celle du code du travail. Mais, précision que le montant est net de cotisations salariales, basé sur les 12 derniers mois travaillés ce qui permet de neutraliser les périodes de suspension du contrat de travail
- Indemnité compensatoire annuelle (différence entre la rémunération RATP et la rémunération du cessionnaire) divisée par 12 mois versée chaque mois dans la limite de 90% de l'indemnité avec régularisation en fin d'année.
- Indemnité sera grevée des augmentations du salarié.

Maintien du bénéfice des ASC : possibilité pour la RATP de faire une convention avec le nouveau cessionnaire pour le financement des ASC. La direction juridique étudie la faisabilité et surtout ce que le décret peut prévoir sur le financement. Gouvernement reviendra vers la CFE

#### **Politique de la RATP en faveur de l'habitat et des prêts**

2550 demandeurs en 2019 contre 2750 en 2014 et 2808 en 2009

Caractère « demande urgente » pour 45% des demandeurs en moyenne annuelle

Principal motif des demandeurs : taille du logement (surface habitée trop petite)

92% des demandeurs sont opérateurs, 8% cadres et agents de maîtrise

Demande par type de logement toujours en majorité sur typologies F4, F2 et F3

Demandeurs : 20% femmes 80% hommes

Moyenne d'âge 37 ans en 2019

Prédominance des couples mariés et des célibataires

En moyenne annuelle, environ 80 demandeurs propriétaires de leur résidence principale et souhaitant s'inscrire comme demandeur de logement social

Accès aux logements sociaux assujettis au respect des plafonds de ressources des familles

En 2019, 3% des demandeurs avaient des revenus dépassant ces plafonds et relevaient du PLI (logement de catégorie intermédiaire) ou des ILN (à « loyer normal)

Aide pour accession à la propriété

Contribution de l'entreprise à 191 opérations d'accession à la résidence principale en 2019

Via un prêt accession (28500€) : 158 dossiers

Via un cautionnement des prêts immobiliers : 33 dossiers durée 25 ans

## **Bilan concernant l'ARTT (Aménagement et Réduction du Temps de <travail) du personnel d'encadrement**

### **Forfait**

En 2019, 6129 salariés au forfait contre 5994 en 2018 soit une augmentation globale de 2,29%

- Environ 51% de la population d'encadrement est au forfait (77% pour les cadres et 34% pour les agents de maîtrise)

### **Temps partiel**

- En légère augmentation cette année, il compte 1099 salariés ce qui représente 2,32% de l'effectif total
- La répartition H/F est identique aux années précédentes mais on note tout de même une progression de 12% chez les hommes contre 3% chez les femmes. Cette baisse peut être expliquée par une augmentation du télétravail qui permet aux salariés de s'organiser différemment et donc une meilleure gestion vie pro/vie perso.

### **Temps Partiel Fin de carrière**

- Le nombre de bénéficiaire a doublé 137 salariés en 2019 contre 67 en 2018. Ceci est expliqué par la campagne de communication diffusée via une plaquette d'information doublée d'un courrier informant du dispositif à tout salarié de 50 ans et plus.
- Peu de femmes bénéficient de ce dispositif hormis chez les opérateurs, en effet ceci est expliqué par le fait qu'on trouve peu de femmes encadrantes dans les métiers d'exploitation concernés par cet accord.

### **Horaires Variables**

- En 2019 4045 salariés sont au HV soit une baisse de 6,4% portés essentiellement par les cadres et agents de maîtrise.
- 2 phénomènes : Les opérateurs qui quittent l'entreprise sont remplacés par des nouveaux entrants aux HV. A l'inverse les encadrants sont remplacés par des encadrants au forfait

### **Compte Épargne Temps**

- 18618 CET d'ouvert soit 39% de l'effectif total avec une majorité (39.65%) de 46/55 ans. Les titulaires de CET sont principalement des hommes proportionnellement à la population de la RATP

### **Télétravail**

- On compte 2326 télétravailleurs

- 2 formules existent à la RATP ; la formule planifiée qui concerne 23% des télétravailleurs et la formule annuelle qui concerne 77% des télétravailleurs. En formule annuelle le nombre moyen de jours est de 42 soit environ 1 jour par semaine.
- En formule planifiée le mercredi est la journée la plus demandée

#### Absence proche aidant

- 1146 bénéficiaires soit 66% de hausse liée à une grosse information sur le dispositif qui a permis à tous une bonne connaissance du sujet
- Les bénéficiaires sont répartis de la façon suivante : 69% opérateurs, 23% maîtrises, 8% cadres (même répartition qu'en 2018)
- La répartition F/H est la suivante 41%/59%

#### LYBY+

DIR : il n'y aura pas de moratoire sur le projet et encore moins l'arrêt du projet. L'entreprise a pris l'engagement de faire une étude d'impact sur le COVID sur LYBY+ pour prendre en compte le REX de la crise sanitaire dans le projet. La feuille n'est pas complètement écrite. Il y aura peut-être des adaptations.

CFE: la plupart des pays abandonnent le flex office, les grandes entreprises « plongent » la tête la première dedans ». Il est important d'aborder le flex office dans son ensemble et pas seulement évoquer LYBY.

La direction ré-affirme l'opportunité du projet, affirmant que la crise et ses effets induits en renforcent l'intérêt.

Permettons-nous de penser que la vacance de mètres carrés et l'accompagnement à la transformation de l'entreprise vers la concurrence, comme indiqué par le directeur de l'immobilier, guident en premier lieu son action.

Dans son analyse, le cabinet ACANTE n'avait absolument pas considéré la dimension virale d'un point de vue sanitaire, axant les travaux sur les conséquences d'une densification au mètre carré (troubles physiques, impacts sur le travail, RPS, accompagnement du changement).

L'irruption du Covid-19 réinterroge l'approche 360 du dossier lyby+.

Le cabinet SECAFI a par conséquent démarré une étude prenant en compte les mesures barrières actuelles, afin de conseiller sur les ajustements à opérer au regard des contraintes sanitaires en vigueur. La direction s'appuiera sur son expertise et ses préconisations si nécessaire.

#### Fédération et Confédération CFE-CGC

Plan jeune

Concernant ce plan, il y a 15 ans l'Etat a voulu mettre en place le contrat de 1ère embauche mais aujourd'hui les contrats de travail n'offrent pas plus de garantie que ce fameux contrat de 1ère embauche contesté à l'époque !

Mettre de l'argent public pour inciter les entreprises à embaucher constitue un effet d'aubaine. C'est de l'argent gâché !

Les plans sociaux se multiplient, les grandes entreprises profitant du climat ambiant pour restructurer. Elles profitent de l'argent public et dans le même temps réduisent le nombre de salariés avec la bienveillance de l'Etat peu regardant. (RENAULT, NOKIA, SANOFI, SAFRAN...). Le ministre de l'économie est fier de mettre 1,5Md€ pour la R&D chez SAFRAN qui dans le même temps taille dans les effectifs pour garder une rentabilité à 2 chiffres ! Pour la CFE, il faut désigner les entreprises qui ont vraiment besoin d'aide.

UNEDIC : le déficit passe de 25Md€ à 64Md€ avec le coût des salaires de remplacement. Les jeunes auront des diplômes au rabais en 2020. L'absence de cotisation employeur va entraîner une baisse des prestations. Le revenu universel d'activité devrait arriver prochainement. La banque de France prévoit un taux de chômage à 12%.

Emploi : BTP, chute des créations d'entreprises. Métallurgie, suppression massive d'emplois dans le secteur manufacturier. MULLIEZ profite du Covid-19 pour faire des PSE...

Réforme des retraites : la contraction du PIB (-6 à -7% en année pleine) tandis que les retraites n'ont pas été impactées fait passer leur poids de 13,5 à 15,2% du PIB. La recommandation EU de baisser leur poids fait encore plus sujet. C'est une question politique sachant que plus personne ne veut du projet de réforme du gouvernement. Est-ce que le président de la République prendra le risque de la relancer ? Nul ne le sait.



## Coronavirus: RATP Dev sera dans le rouge cette année (responsable)

*RATP DEV, la filiale de la RATP chargée d'exploiter des réseaux de transports publics hors d'Ile-de-France, sera dans le rouge en 2020, a indiqué mardi la présidente de son directoire Laurence Batlle. "D'un point de vue performance financière, l'année 2020 de RATP DEV sera l'année la plus catastrophique que RATP DEV n'ait jamais vécu de toute son histoire", a expliqué Mme Batlle, qui s'exprimait devant le "Club VRT" du magazine spécialisé Ville, rail & transports. L'entreprise a notamment dû déprécier pour 44 millions d'euros des actifs de l'activité "Sightseeing" (bus touristiques) consécutive à l'arrêt de cette activité pendant plusieurs mois à Paris et Londres, a-t-elle regretté. Mme Batlle n'a pas voulu avancer de chiffres précis. "Mais dire que RATP DEV sera en perte cette année, oui. Que notre résultat opérationnel sera déficitaire, oui. Que notre résultat net sera encore plus déficitaire du fait de la dépréciation du Sightseeing, oui aussi", a-t-elle déclaré. "Pour autant, on ne ralentit pas en matière de développement", a-t-elle ajouté. RATP DEV a réalisé en 2019 un chiffre d'affaires supérieur à 1,3 milliard d'euros, sur 5,7 milliards pour l'ensemble du groupe RATP*

## Le confinement n'a pas ralenti la RATP

*Les conséquences de l'épidémie de Covid-19 n'ont pas eu raison des objectifs d'embauche de la régie parisienne, même entre mars et mai : 1500 CDI restent à recruter.*

*En ce début d'automne, l'entreprise reste encore l'un des plus importants employeurs de la région avec 1500 postes toujours à pourvoir. Les profils recherchés sont toujours aussi diversifiés, allant du conseiller de clientèle à l'inspecteur d'ouvrage d'art, en passant par le machiniste ou encore le comptable. L'essentiel des postes à pourvoir reste dans les métiers d'opérateurs de l'exploitation, autrement dit ceux qui font tourner métro, bus et tram : les machinistes (conducteurs de bus), les agents de station, les conducteurs de métro et les agents de sûreté. Mais les cadres ne sont pas en reste. La régie est toujours à la recherche d'ingénieurs (chef de projet informatique et cyber sécurité, etc.), de cadres techniques, cadres et agents de maîtrise opérationnels, métiers du digital et de l'innovation (chef de projet application mobile, etc.) à hauteur de 300 postes.*

## Comment l'air des stations va être dépollué

*La Région a lancé en 2018 un appel à projets doté de 1 million d'euros afin de tester des techniques innovantes.*

*À Paris et en petite couronne, les stations de la RATP et les gares enterrées de la SNCF affichent des concentrations en particules fines PM10 et PM2,5 bien supérieures aux niveaux enregistrés en surface, y compris dans les rues les plus fréquentées. Cette pollution est due au freinage des trains, à l'usure des rails, au frottement des caténaires.*

*La première « solution » est proposée par deux groupes français, séparément : Suez et Air liquide. Elle consiste à installer sur le quai des stations de métro ou de RER un « appareil de filtrage par ionisation positive ». Avec cette technologie, les particules sont aspirées dans un caisson purificateur, filtrées, puis aimantées sur une plaque collectrice. L'expérimentation a eu lieu dans les stations Avenue-Foch du RER C et Alexandre-Dumas de la ligne 2 du métro. « Jusqu'à 30 % des particules sont captées à proximité du purificateur d'air*

## Le calendrier des nouvelles lignes bousculé

*La crise sanitaire a porté un coup d'arrêt à de nombreux chantiers de transport en Ile-de-France. La Société du Grand Paris, la première à communiquer sur le sujet, a préféré jouer la transparence en annonçant rapidement que les deux lignes 16 et 17 ne seront pas au rendez-vous de la manifestation sportive. On sait déjà que la plupart des calendriers sont reportés de trois à huit mois selon les chantiers.*

## Adoption de l'avis de la CNCDH sur la protection des lanceurs d'alerte

*La CFE-CGC, co-rapporteuse d'un avis de la CNCDH, demande le renforcement de la protection des lanceurs d'alerte*

*Le gouvernement français a débuté ses réflexions en vue de transposer d'ici décembre 2021 la directive européenne adoptée en octobre 2019 visant à introduire des garanties minimales pour la protection des lanceurs d'alerte dans la législation des États membres. La CFE-CGC a contribué aux travaux de la Commission nationale consultative des droits de l'Homme (CNCDH) à ce sujet.*

*En tant qu'organisation syndicale représentant les salariés de l'encadrement, nous avons trop souvent constaté que de nombreux cadres, du fait de leur position dans l'organisation hiérarchique et de leur accès privilégié aux informations confidentielles, rencontrent des situations mettant en cause la pérennité de l'entreprise ou contraires à l'ordre public, sans toutefois pouvoir ou oser agir de peur de subir des représailles.*

*C'est ce qui a motivé notre implication comme co-rapporteur de l'avis de la CNCDH portant sur la protection des lanceurs d'alerte adopté ce jeudi 24 septembre 2020 en séance plénière.*

*La CNCDH recommande une transposition « a maxima » de la directive européenne en droit français. Afin de pallier les carences de l'actuel dispositif prévu par la loi Sapin II de 2016, elle insiste sur la nécessité de simplifier la procédure de signalement en abolissant l'obligation de signalement interne en premier lieu et en renforçant la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte.*

*Elle préconise également l'élargissement de la protection aux personnes morales, afin de ne plus faire peser sur une seule personne le poids de l'alerte, ainsi qu'un ensemble de mesures visant à rendre la protection à la fois effective et respectueuse des droits de l'homme.*

*Pour la CFE-CGC, il est temps de reconnaître le courage des individus qui dénoncent des agissements contraires à l'intérêt général, et qui font trop souvent ensuite l'objet de représailles, y compris en étant traînés devant les tribunaux.*

*La CFE-CGC attend du gouvernement français qu'il saisisse l'occasion de la transposition de la directive européenne pour renforcer et rendre enfin effective la protection des lanceurs d'alerte, au-delà des exigences minimales prévues par le texte.*

*L'enjeu est élevé : protéger les droits fondamentaux et garantir aux citoyens et aux salariés les droits et les moyens de s'informer et d'agir pour prévenir les infractions et menaces graves à l'intérêt général.*

## 5ème Branche autonomie de la sécurité sociale : La charrue avant les bœufs !

*La crise du COVID19 a remis sur le devant de la scène l'épineuse question de la prise en charge de l'autonomie qui, loin d'être un sujet inédit, constitue le petit singe que se glisse sur l'épaule chaque gouvernement successif, accompagné de moultes rapports d'éminents experts sur la question.*

*A peine un nouveau rapporteur désigné avec mission de « formuler des recommandations sur les principes et l'architecture générale de la branche autonomie et de sa gouvernance », que, sans attendre ses conclusions, le parlement promulgue une loi, dès le 7 août, emportant création d'un nouveau risque et d'une nouvelle branche, autonomie et handicap, confiée à la Caisse Nationale de solidarité pour l'Autonomie (CNSA).*

*Que propose Laurent VACHEY dans le rapport qui vient d'être publié ?*

*Un périmètre pour cette nouvelle branche*

*Il est surprenant que cette question essentielle ne soit appréhendée qu'au regard des aspects budgétaires et non du point de vue des besoins des personnes en perte d'autonomie ou en situation de handicap.*

*Une gouvernance*

*Contre toute attente, et contrairement aux points de vigilance soulevés par la CFE-CGC lors de son audition, Laurent VACHEY ne juge pas utile de remettre en cause la composition du conseil de la CNSA pléthorique, non paritaire, et avec des acteurs aux objectifs parfois opposés rendant difficile une action efficiente.*

*Des pistes de financement*

*Les économies proposées vont dans un sens déjà décrié par la CFE-CGC. Dans le contexte de crise économique que nous traversons, il ne semble pas opportun de puiser, dès l'an prochain, dans la cassette du fonds de réserve des retraites.*

*Il convient, tout autant, de s'interroger sur la réorientation d'une partie du 1% logement.*

*Est-il par ailleurs sérieux d'assortir ces propositions de recommandations sur la régulation des dépenses sur les prestations les plus coûteuses que constituent, selon le rapporteur, l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et l'allocation aux personnes âgées dépendantes (APA) ?*

*Il est enfin question de rabots sur plusieurs niches sociales et fiscales : le Crédit d'impôt pour les particuliers employeurs, les exonérations de cotisations pour les seniors recourant à une aide à domicile, les réductions d'impôt pour les résidents d'EHPAD.*

*N'est-il pas paradoxal de chercher des financements auprès de ceux qui en ont justement besoin ?*

*Quant à la hausse de la CSG qui vise aussi bien les retraités que les actifs : Dans la situation sociale du pays, cette proposition n'est-elle pas un bon moyen d'attiser les mécontentements ?*

*Pour la CFE-CGC, ces préconisations destinées à donner corps à des décisions déjà prises posent décidemment question. En clair, ce rapport n'apporte aucune proposition satisfaisante face à un affichage politique fort pourtant exprimé dans la loi.*

*Loin d'être une avancée, l'absence de financement réaliste et de propositions opérationnelles dans le fonctionnement de cette nouvelle branche, risquent de voir ce rapport rejoindre la pile des dossiers classés par BERCY avant les prochaines élections présidentielles.*

## Assouplissement des remboursements de l'entreprise liés à l'APLD : Que valent les engagements de l'entreprise ? Et ceux de l'Etat ?

*Le sommet social de l'Elysée du 24 juin 2020 avait acté l'obligation pour l'entreprise de prendre des engagements, par accord collectif, en contrepartie des aides accordées par l'Etat.*

*La sanction du non respect de ces engagements, était le remboursement des sommes perçues.*

*Le ministère du travail propose de modifier le décret (n° 2020-926 du 28 juillet 2020) pour permettre aux entreprises d'échapper au remboursement, en cas d'engagements non tenus, en raison de « perspectives économiques dégradées », sans aucune obligation de rediscuter avec les partenaires sociaux et sans aucun contrôle par les pouvoirs publics sur la réalité des difficultés à venir.*

*C'est plus que facile, c'est suspect ! Si les difficultés sont réelles pourquoi ne pas exiger un avenant à l'accord collectif pour que l'Etat renonce aux remboursements ?*

*Pourquoi ne pas être plus regardant et rigoureux avec l'utilisation de l'argent public ?*

*L'optimiste pensera que c'est parce que l'Etat, sous-équipé en dispositifs sophistiqués d'attribution de ses subsides, choisit de faire confiance aux entreprises, c'est une erreur mais il est de bonne foi...*

*Le réaliste pensera qu'il cède trop facilement à certains lobbys actifs en haut lieu, qu'il « fait du bruit » devant les caméras pour protester contre les licenciements de circonstance mais qu'en silence, il facilite les effets d'aubaine et fait la part belle aux entreprises chasseuses de primes.*

*Et l'immense majorité continuera de perdre confiance....*

Conseil d'administration de la CCAS du 25 septembre 2020

Déclaration des administrateurs CFE-CGC à la CCAS.

*"Mme la présidente, Monsieur le directeur, Mesdames et Messieurs les administrateurs.  
En cette rentrée peu réjouissante marquée par une crise sanitaire qui n'en finit pas et la crise économique qui en découle, nous ne pouvons que constater que les conséquences sur nos assurés en termes de santé ne font que se dégrader au fil du temps.*

*Après cette période (de février à ce jour), il serait souhaitable que vous puissiez nous donner des éléments importants tel que : le nombre de pertes humaines liées au COVID 19 ainsi que ceux sur l'aspect financier lié à cette crise (prestations en espèce, maintien du salaire etc...).*

*Au premier temps de cette crise, le gouvernement a décidé d'un ensemble de règle pour protéger la population puis a récemment remis en conditions d'exercices professionnels l'immense majorité des salariés et assurés sauf ceux atteints de 4 pathologies bien distinctes.*

*La CFE-CGC demande que soit toujours protégés l'ensemble de nos assurés, les plus fragiles, en affection longue durée sur le principe qui a prévalu de mars au 1er septembre car nous pouvons faire mieux que le régime général et comme nous avons coutume de dire, tout ce qui n'est pas interdit est autorisé par principe. Nous vous demanderons donc de bien vouloir soumettre cette mesure au vote au sein de notre Conseil d'administration.*

*Nous vous demandons de faire toute la transparence nécessaire sur la létalité des agents actifs, des (ou de nos) retraités ainsi que de nos ayant droits tant que possible.*

*Nous prenons acte que la CCAS ne pouvait fonctionner que très difficilement de façon normale au vu de ce drame humanitaire mais il est temps de refaire fonctionner celle-ci afin de permettre de rétablir des droits expertise etc... dans un délai raisonnable.*

*Nous avons également le sentiment que la CCAS et les espaces santé ne sont plus en péréquation avec le bien-être de nos assurés. Pour exemple l'espace santé a fermé définitivement la radiologie sur le site de Championnet en mettant en grande difficulté ses utilisateurs. Ainsi l'ensemble des assurés du secteur nord-ouest ne peuvent plus bénéficier d'un service d'imagerie médicale de proximité ainsi que de qualité comme vous nous le présentiez en son temps. Les administrateurs CFE-CGC vous demandent de faire le relais auprès de la direction pour que cesse la suppression des postes indispensables aux paniers de soins sur les espaces santé. Nous*

*savons que notre présidente directrice générale a la volonté de supprimer plus de 1000 postes d'ici 2024. Si notre mémoire est bonne, cette mesure ne devait-elle pas impacter que les fonctions support ?*

*Ce n'est pas en dégradant l'offre de soins et fragilisant un peu plus la santé de nos ressortissants que l'entreprise autrefois dite citoyenne puisse le rester bien longtemps.*

*Si la volonté de l'entreprise est déjà d'externaliser nos services de santé et que seuls les bilans comptables comptent, nous ne pouvons que condamner cette régression sociale.*

*Je vous remercie de nous avoir écoutés et je l'espère, entendus ; vaste programme."*

**Peu d'espoir que nos demandes, comme toujours, soient satisfaites.**

Comme vous l'avez certainement appris notre élu de la liste d'entente retraité CFE-CGC Groupe RATP/UNSA a démissionné de ses fonctions.

Le Conseil d'administration de la CCAS ne fonctionne pas comme un vrai conseil d'administration d'une caisse de sécurité sociale mais comme une instance de débats sans réelle prise en compte des demandes des administrateurs représentant les salariés et retraités.

Ne sont jamais prises en comptes par la direction de la CCAS

- Les questions posées pour améliorer son fonctionnement et sur ses orientations budgétaires.
- La demande depuis de nombreuses années d'une commission pour traiter les sujets spécifiques aux retraités et affiliés.
- Les demandes de modifications du statut et du règlement intérieur pour l'égalité de traitement (pouvoirs et absences de séance) entre les représentants de la direction et les représentants des salariés et retraités.
- La demande de création d'un suppléant pour le représentant des retraités.
- La demande que les frais générés par les contrôles maladies à domicile soient imputés sur le compte hors PUMA (c'est la RATP qui paye) et non sur le compte PUMA (c'est la Sécurité Sociale donc les affiliés à la CCAS qui financent l'entreprise privée chargée par l'employeur RATP du contrôle des agents !)

Le manque de considération totale de la CCAS vis-à-vis des représentants des retraités qui sont des bénévoles non rémunérés et qui siègent sur leur temps personnel.

Pour ma part je ne prendrai pas la place de l'élu démissionnaire et informerai la direction de la CCAS de ma démission de cette instance qui ne sert plus les intérêts des retraités. Après plus de 7 ans de présence dans cette instance je ne compte plus investir de mon temps de bénévole pour siéger devant une direction sourde à nos demandes.

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

Depuis le début de la crise du coronavirus, la RATP a continué à assurer le service public des transports. Le professionnalisme et l'exemplarité de la RATP, le dévouement de l'ensemble de ses salariés ne se sont jamais démentis, y compris pour la conduite du déconfinement qui a été extrêmement compliquée. La RATP a assumé toutes ses responsabilités.

Et aujourd'hui, que nous annonce-t-on ?

Qu'IDFM pourrait ne pas verser à la RATP la contribution d'exploitation prévue pour le mois de juillet.

Même si la RATP peut faire face, à court terme, dans la mesure où la trésorerie est suffisante grâce aux mesures prises par la Direction financière, la situation fragilise gravement la situation de la RATP à moyen et long terme.

J'en appelle donc à la responsabilité de l'Etat dans le cadre de ce Conseil pour qu'il apporte très rapidement une réponse à la demande d'IDFM et un soutien financier au secteur des transports publics qui permette de relancer les investissements et soit à la mesure des défis majeurs du secteur.

L'Etat français, dont la Cour des comptes avait souligné dans son rapport de 2017 le caractère « multi-céphale », doit à mon sens être cohérent : après avoir assuré la protection des intérêts essentiels de la Nation et la protection de la santé publique, il doit veiller à présent à préserver et développer la politique des transports publics dans l'esprit de la transition écologique chère au Président de la République. L'Etat ne doit pas davantage oublier qu'en tant que tutelle de l'EPIC RATP, il se doit de l'accompagner dans son développement.

J'ajouterais que la RATP est une des entreprises publiques les plus performantes et dynamiques du portefeuille public de l'Etat.

En outre, la RATP est tout sauf un simple opérateur de transports publics. C'est un EPIC qui joue un rôle majeur dans l'écosystème français et le maintien du tissu industriel français. Il suffit de se reporter au bilan annuel des achats de la RATP pour se convaincre de l'importance de son rôle vis-à-vis des fournisseurs français et européens.

La RATP EPIC est aujourd'hui à la tête d'un Groupe en plein développement, ce qui illustre la qualité, le dynamisme et l'importance du rôle joué par la RATP qui est un véritable moteur de développement et d'innovation dans le domaine des transports publics, mais également dans d'autres secteurs.

Les filiales de l'EPIC jouent elles-mêmes un rôle très important pour le soutien des acteurs économiques. A titre d'exemples :

- RATP TRAVEL RETAIL, soutenue par sa maison mère, a pris l'initiative d'exempter de redevances les commerçants jusqu'à fin août 2020,

- RATP CAPITAL INNOVATION soutient les startups et les accompagne pour qu'elles survivent à cette grave crise sanitaire et économique.

Dans le même temps, le calendrier de l'ouverture à la concurrence est intégralement maintenu et il est constamment rappelé à la RATP qu'elle se doit de faire de la productivité rapidement, de mener le plan Défis 2025 tout en respectant le plan d'investissements, la mise en place de la régulation du GI, etc.

Et effectivement, malgré l'impact de la crise sur la mise en œuvre du plan stratégique et l'incertitude qui pèse sur elle, la RATP poursuit sa transformation et les mesures de productivité.

La Direction financière de la RATP a été extrêmement réactive pour évaluer l'impact de la crise sur les indicateurs financiers, prendre toutes les mesures possibles pour limiter l'impact sur la trésorerie et identifier différents scénarii. Aujourd'hui, il est d'ores et déjà prévu de réaliser un plan d'économies de 50 Me au second semestre 2020, ce qui demandera de gros efforts à l'entreprise mais sera malheureusement une goutte d'eau dans l'océan si l'Etat n'apporte pas rapidement son soutien financier à l'ensemble du secteur des transports publics.

Evidemment, dans un tel contexte, après avoir loué le professionnalisme des salariés de la RATP, on voit bien que malheureusement, ils risquent de perdre leur intéressement voire plus si l'Etat ne fait rien.

Et je crois qu'à l'heure où la pandémie fait rage en Amérique du Sud et où une reprise des contaminations est constatée en Chine, il est important que l'Etat se pose les bonnes questions et règle les sujets posés par cette première vague pandémique. Qu'il fasse preuve de pragmatisme, de cohérence voire même d'anticipation. Et qu'il sauve le service public du transport qui a prouvé qu'en tant de crise, il est essentiel à la vie de la Nation et répond toujours présent.



# Arbre de Noël 2020

## LA COVID-19 AURA EU RAISON DE L'ARBRE DE NOËL 2020 DU COMITÉ D'ENTREPRISE À DISNEYLAND PARIS

le 23 septembre 2020

L'Arbre de Noël est pour beaucoup d'entre vous, notamment pour vos enfants, un événement très attendu, un moment synonyme de joie et de féerie, et l'ensemble des élus ainsi que les équipes du CE RATP se faisaient une joie de vous y retrouver avec vos familles !

Malheureusement, en date du 23 septembre 2020, **les responsables de Disneyland Paris** nous ont annoncé qu'ils **ne seront pas en mesure de maintenir nos soirées prévues** dans le cadre de l'Arbre de Noël, les jauges étant d'ores et déjà diminuées.

C'est donc avec une immense déception que **nous vous informons de l'annulation de cet événement exceptionnel**. Au vu de l'instabilité des jauges de fréquentation imposées par les préfectures, et de l'évolution inquiétante de l'épidémie de Covid-19, il serait irresponsable d'envisager un événement de remplacement. Cependant, il nous semble important que la magie des fêtes de fin d'année soit préservée. C'est pourquoi, **vos élus ont décidé d'augmenter significativement le montant des chèques cadeaux** par tranche d'âge pour tous les enfants et les jeunes inscrits à l'Arbre de Noël 2020.

| TRANCHE D'ÂGE  | MONTANT INITIAL | MONTANT ACTUALISÉ |
|----------------|-----------------|-------------------|
| < 1 an         | 25€             | 50€               |
| De 1 à 2 ans   | 25€             | 50€               |
| De 3 à 5 ans   | 30€             | 60€               |
| De 6 à 8 ans   | 35€             | 70€               |
| De 9 à 11 ans  | 40€             | 80€               |
| De 12 à 13 ans | 50€             | 100€              |

Concernant le déroulement de l'**Arbre de Noël 2021**, les modalités restent encore à définir précisément mais **nous pouvons d'ores et déjà vous confirmer les dispositions suivantes** :

- le principe des 3 soirées privatives aux Parcs Disneyland Paris sera conservé
- la limite d'âge pour l'accès aux parcs sera élevée à 14 ans afin de permettre aux inscrits âgés de 13 ans cette année d'en conserver le bénéfice, les jouets/chèques cadeaux resteront quant à eux réservés aux enfants de 13 ans inclus (année de naissance en 2008),
- le dispositif exceptionnel d'accompagnement des fratries âgées de 14 à 17 ans proposé cette année sera reconduit.

La crise sanitaire qui a débuté en France et en Europe au Printemps 2020, impacte fortement l'ensemble des initiatives et événements organisés par votre Comité d'entreprise.

Soyez assurés que nos équipes travaillent d'ores et déjà à une programmation événementielle sur 2021 qui nous l'espérons répondra à vos attentes.

Les élus de la gestion pluraliste  
et les équipes de votre Comité d'entreprise