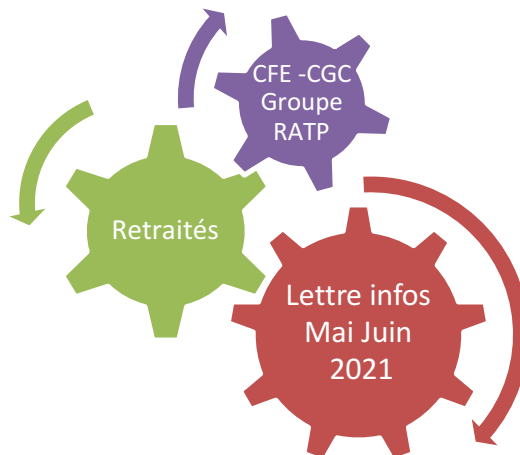




Groupe RATP

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



N°76

Mesdames, Messieurs, Chers Collègues,

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

- La RATP;
- Les travaux d'été 2021 sur le réseau RATP.
- Le projet de réorganisation des fonctions centrales du groupe RATP.
- Le Conseil d'administration de la RATP du 7 mai 2021.

Bonnes vacances

Amicalement.

Jean-Marc GRISONI



QUELQUES INFOS

Réponse du directeur financier à notre courrier sur l'appel aux cabinets conseils :

En réponse à notre questionnement sur l'amplification considérable du recours aux prestataires externes, le Directeur financier du Groupe RATP la justifie par la transformation accélérée de l'entreprise. L'appel aux prestataires compense également souvent la productivité importante réalisée dans les équipes.

Frédéric RUIZ va rencontrer très prochainement le Directeur financier pour approfondir ce sujet et nous ne manquerons pas de vous informer des suites de ce rendez-vous et des actions engagées par la CFE-CGC.

Projet de filialisation des CSP - RH/Finance : *(voir compte rendu complet de la séance du 28 juin ci-après)*

La réflexion sur la création d'un centre de services partagée (CSP) finance et paie est antérieur au projet « RATP 2023 ». L'idée d'y adjoindre le CSRH est plus récente. Les fonctions comptabilité tiers, comptabilité générale, paie et CSRH de l'EPIC fonctionnent déjà sous un mode CSP et il existe une filiale CSP finance et paie au sein de RATP Dev.

La filialisation des fonctions Finance et Ressources Humaines **est un choix délibéré** de la direction **mais non une obligation légale**.

Si **la CFE-CGC Groupe RATP** entend les arguments juridiques et économiques, qu'elle souhaiterait cependant voir confirmer par un expert indépendant, et si elle convient que la direction cherche à sécuriser les détachements article 33 au moins pour les 5 prochaines années, elle **n'est toujours pas convaincue que la filialisation est le meilleur compromis** sur les plans juridique, économique et humain.

La CFE-CGC réitère ses demandes sur :

- La **vision globale** du projet sur les fonctions support et d'expertise afin d'en mesurer la cohérence ;
- **Les objectifs assignés** à chaque activité ;
- Les **avis juridiques** justifiant les choix de la direction ;
- Une **comparaison détaillée des différentes solutions** d'organisation possibles.

Et plus précisément sur le CSP Finance/RH :

- La **pyramide des âges** des personnels concernés ;
- Les éléments sur la **fusion avec le CSP de RATP Dev** ;
- Les **hypothèses d'évolution des effectifs** (sous statut, contractuels, SYNTEC) dans le temps.

CCAS : Bons résultats de la liste retraités UNSA/CFE-CGC, Liliane VALLI élue. Sandrine Le-Jean présidente de la commission ASP, qui peut ainsi renforcer et assurer la transition au secrétariat STHL

CRP : Acceptation pour une pension de réversion à une semaine des périodes éligibles. Le schéma des familles a évolué, les tutelles sont saisies pour y réfléchir.

CSEC : (gestion pluraliste) : les salariés du CE inquiets pour leur avenir, il règnerait un mauvais climat social. Avec la sortie de RDS liée à la filialisation et l'ouverture à la concurrence, les budgets et subventions diminueront. La question se pose de savoir si les subventions doivent servir en priorité à faire vivre une structure pour elle-même ou à offrir des prestations de qualité au personnel RATP.

Départ de Christian Galivel

Actuellement Directeur général adjoint en charge des projets, de l'ingénierie et de l'investissement, a fait valoir ses droits à la retraite.

Christian Galivel aura par la suite une mission de conseiller technique auprès de la Présidente

Un bel exemple du cumul emploi retraite dorée !!!



TRAVAUX D'ÉTÉ 2021

RER A

Du 26 juin au 29 août inclus, le RER A est fermé entre Auber et Nanterre Université • Cergy • Poissy

chaque soir à partir de 21h chaque week-end 24h/24

également tous les jours 24h/24, du 9 au 13 août et du 16 au 20 août inclus entre Auber et La Défense et sur la branche Poissy

du 9 au 13 août et du 16 au 20 août inclus, depuis la prise de service à 21h, les trains en provenance et à destination de Saint-Germain-en-Laye seront terminus et départ à Nanterre-Préfecture

RER B

Fermeture de la gare de Fontaine-Michalon du 28 juin au 23 juillet 2021

Fermeture de la gare de Luxembourg du 1er au 31 juillet 2021

Fermeture de la gare de Denfert-Rochereau

Les week-ends du :

- 24 - 25 juillet,
- 31 juillet - 1er août • 7 – 8 août
- 14 – 15 août • 21 - 22 août

Ligne 4

Dans le cadre de l'automatisation de la ligne 4, durant l'été, la ligne sera fermée :

Dimanches et lundis soirs à partir de 22h15 jusqu'au 26 juillet.

Tous les dimanches matins jusqu'à 12h sauf le 15 août

Ligne 6

Du 26 juin au 27 août inclus, le trafic sera interrompu entre les stations Montparnasse Bienvenüe et Trocadéro. Un bus de substitution circulera aux mêmes horaires que le métro. -

Du 20 au 25 juillet inclus, le trafic sera interrompu entre les stations Montparnasse Bienvenüe et Charles de Gaulle Étoile. Les passages des bus 22 et 30 seront renforcés durant cette période.

Ligne11

Du 26 juin au 29 août inclus, le trafic sera interrompu entre les stations Mairie des Lilas – Porte des Lilas. Ces deux mois de travaux permettront de préparer l'arrivée du nouveau matériel roulant.

Ligne14

En raison des travaux préparatoires pour le prolongement de la ligne 14 du métro vers l'Aéroport d'Orly le trafic est interrompu sur l'ensemble de la ligne de façon régulière :

Du 2 mai au 22 juin, la ligne entière est fermée les dimanches, lundis et mardis soir à partir de 22 heures.

La ligne entière est fermée plusieurs samedis et dimanches pendant l'été (voir le détail dans le tableau ci-dessous) :

- La ligne sera également interrompue entre les stations Gare de Lyon et Olympiades :

Du dimanche 25 juillet 14h au dimanche 22 août inclus fin de service. Un bus de remplacement est à disposition entre Gare de Lyon et Olympiades pendant les périodes de fermeture

TRAM T1

Dans le cadre de travaux de modernisation de stations, plusieurs stations en cours de travaux seront encore fermées cet été et à l'automne :

Hôtel de ville de Bobigny fermée jusqu'au 2 août inclus.

Gaston Roulaud fermée jusqu'au 29 août inclus. • Marché de Saint-Denis fermée jusqu'au 17 octobre inclus.

La Courneuve 6 Routes fermée jusqu'au 19 octobre inclus.

Danton fermée du 4 août au 4 janvier 2022 inclus. • Le T1 sera également interrompu entre les stations Hôpital de la Fontaine et Escadrille Normandie Niémen du 20 au 24 août inclus. Des bus de substitution seront mis en place entre ces stations.

TRAM T2

Le T2 sera interrompu du 10 juillet au 8 août inclus entre les stations Charlebourg et Puteaux en raison des travaux pour le RER E (création d'un couloir de correspondance entre la future gare du RER E et les lignes L, U et T2).

Un itinéraire alternatif sera mis en place entre La Défense et Charlebourg, via une navette qui assurera la liaison sur ce tronçon pendant la fermeture.

Le tronçon La Défense - Puteaux sera assuré par les lignes SNCF L et U, ainsi que par la ligne de bus 141.

TRAM T3B

Le T3B sera interrompu du 3 au 9 juillet 2021 entre les stations Porte de Vincennes et Delphine Seyrig.

Le T3B sera également interrompu du 10 au 19 août 2021, entre les stations Porte d'Asnières et Porte de Pantin.

Ces fermetures permettront la réalisation des travaux des dalles de quais sur les stations Porte de Bagnolet, Adrienne Bolland, Porte de Pantin, Delphine Seyrig, Porte de la Villette et Porte de la Chapelle.

Un service de bus de substitution est disponible durant les travaux aux mêmes horaires que le tramway



Groupe RATP

Frédéric RUIZ

Président

frederic.ruiz@cfe-cgc-ratp.com

Portable : 06 50 63 80 00

REF : CFE-CGC 2021-039

Courrier adressé par voie électronique

OBJET : communication syndicale

CFE CGC Groupe RATP

21 square Saint-Charles – 75012 Paris

Téléphone : 01 58 76 80 00 – télécopie : 01 58 76 80 87

contact@cfe-cgc-ratp.com

Paris, le 31 mai 2021

Monsieur Jean AGULHON

Directeur général adjoint

GIS

LAC AR11

LYON-BERCY - LYBY

Monsieur le Directeur général adjoint,

A la RATP, la numérisation relève d'une politique volontariste et concerne l'ensemble des activités et des métiers de l'entreprise. Largement relayée ces dernières années, elle s'inscrit dans une démarche globale de recherche d'efficacité. Cette modernisation souffre toutefois une exception notable : le secteur syndical.

La crise sanitaire a jeté une lumière crue sur l'obsolescence des moyens d'information accordés aux organisations syndicales. Certes le dialogue social a pu continuer à distance, grâce à l'utilisation de solutions collaboratives dématérialisées. Mais la crise a éloigné les syndicats des salariés, en réduisant voire en coupant toute possibilité d'échange.

En effet aucun dispositif numérique d'entreprise n'assure ce lien. L'espace assigné en l'état aux organisations syndicales dans le labyrinthe UrbanWeb en atteste.

Avec le développement du télétravail, et la perspective des élections professionnelles de fin d'année, la distribution de tract et l'affichage dans les panneaux syndicaux deviennent encore davantage anachroniques. A tel point qu'une forme de distanciation syndicale s'instaure de fait à la RATP.

Aujourd'hui, la proximité nécessaire pour les échanges syndicaux avec les salariés n'est plus possible. De fait, les interactions directes sont entravées et les organisations syndicales mises en situation de communication dégradée. Aussi, la CFE-CGC Groupe RATP demande à l'entreprise de rendre accessible aux syndicats, dès à présent et pendant la durée des négociations en cours, tous les outils numériques de communication dont dispose l'entreprise et notamment la messagerie.

Je vous prie de croire, Monsieur le Directeur général adjoint, à l'assurance de ma considération distinguée.

Frédéric RUIZ

Président



Groupe RATP

Frédéric RUIZ
Président
frederic.rui@cfe-cgc-ratp.com
Portable : 06 50 63 80 00

CFE CGC Groupe RATP
21 square Saint-Charles – 75012 Paris
Téléphone : 01 58 76 80 00 – télécopie : 01 58 76 80 87
contact@cfe-cgc-ratp.com

Paris, le 15 mai 2021

Monsieur Aymeric MORIN
Secrétariat d'Etat chargé des Transports
Hôtel Le Play
40 rue du Bac
75007 Paris

REF : CFE-CGC 2021-036
Courrier adressé par voie électronique

OBJET : LOM - Projet de décret concernant le transfert de personnel des salariés de la RATP

Monsieur le Conseiller social,

Je vous prie de trouver ci-après nos remarques sur le projet de décret relatif à l'information, l'accompagnement et le transfert des salariés de l'EPIC en cas de changement d'exploitant d'un service régulier de transport public par autobus ou autocar en IDF.

A l'examen du document, un grand nombre de postes sont concernés par le transfert et la méthode de calcul pose plus de questions aux salariés potentiellement concernés qu'elle ne leur apporte de réponse. Qui plus est, nous sommes toujours dans l'attente des textes sur le sac à dos social.

Nous sommes surpris qu'il soit fait mention dans le projet de décret « *d'un service régulier de transport public par autobus ou autocar* ». Jusqu'à preuve du contraire le réseau de surface de la RATP prochainement soumis à la concurrence est un **service régulier de transport public par autobus**. La notion d'autocar est donc à retirer afin d'éviter des détournements de réglementation.

D'une façon générale, ce n'est pas aux salariés, qui n'ont pas demandé à changer d'employeur, de prendre l'initiative pour obtenir ou donner des informations ou solliciter un rendez-vous. **C'est au cédant et/ou au cessionnaire d'assumer totalement la responsabilité du bon fonctionnement des dispositifs de transfert.**

« Article R 3111-36-3-I :

« A cet effet, au plus tard quinze jours après l'information mentionnée au II de l'article R. 3111-36-10, le cédant sollicite les salariés mentionnés à l'article L.3111-16-1 du code des transports pour obtenir par tout moyen les éléments nécessaires à l'application des critères mentionnés au 3°, 4°, 6° et 7°.

« II- Dans l'hypothèse où plusieurs changements de cessionnaires interviennent à la même date, les salariés sont classés par le cédant, pour chaque service transféré, selon les modalités définies dans l'annexe mentionnée au I et sont désignés au sein du service

transféré au titre duquel ils ont obtenu le nombre de points le plus important. **Les salariés concernés en seront informés dans les plus brefs délais.**

« Art. R. 3111-36-5.- En cas de changement d'exploitant, l'autorité organisatrice notifie sans délai au cédant, le nom du ou des exploitants. **Le cédant communique sans délai l'information aux salariés et à ses représentants (instances représentatives du personnel et organisations syndicales représentatives).**

« Article R 3111-36-6-I.

« Le salarié est également informé de son droit à bénéficier, ~~à sa demande~~, d'un entretien individuel avec le cédant.

« Il... le cédant transmet sans délai au cessionnaire ainsi qu'aux représentants des salariés concernés **(instances représentatives du personnel et organisations syndicales représentatives)**, par tout moyen conférant date certaine à la réception, la liste des salariés...

« Article R 3111-36-7.- II.- Suite à la rupture de son contrat de travail par le cessionnaire, pour chaque mois où le salarié atteste ne pas avoir été en emploi salarié ou indépendant, celui-ci a droit au versement d'une somme correspondant à **un tiers de mois de salaire.**

« Article R 3111-36-8.-III. - L'indemnité différentielle est redite à dure concurrence de la progression du salaire dont le salarié a bénéficié depuis son transfert. **Seules les augmentations individuelles peuvent réduire l'indemnité différentielle.**

« Art. R. 3111-36-9. – Les activités sociales et culturelles dont bénéficient les salariés sont celles acquises et acquittées par le salarié, antérieurement et postérieurement au transfert de ces salariés chez le cessionnaire, et dont l'utilisation ne peut être postérieure à la période de douze mois mentionnée au 2° de l'article L. 3111-16- 10.

Pour avoir accès aux activités sociales et culturelles, le cédant doit informer le salarié des possibilités de choix et les conditions dans lesquelles il devra les exercer.

« Les conditions d'accès à ces activités sociales et culturelles sont les suivantes :

« Article R 3111-36-10.-VI. - Le cessionnaire transmet sans délai aux salariés ~~qui en font la demande~~ une fiche de poste indicative de l'emploi sur lequel ils seraient affectés ainsi que les éléments de rémunération afférents, à compter de l'information prévue au V. Pour les travailleurs handicapés ~~qui en font la demande~~, le cessionnaire transmet aux salariés concernés les informations relatives aux conditions de travail proposées, notamment aux éventuels aménagement ou adaptation de poste.

« VII. - Au plus tard quatre mois avant le changement effectif d'exploitant et jusqu'à la date de ce changement, le cessionnaire transmet au cédant toutes les informations qu'il souhaite communiquer aux salariés mentionnés à l'article L. 3111-16-1 du code des transports et aux représentants des travailleurs concernés **(instances représentatives du personnel et organisations syndicales représentatives).**

« Article R 3111-36-11.-I - Au plus tard quatre mois avant le changement effectif d'exploitant, et jusqu'à la date de ce changement, le cédant organise au moins tous les mois une réunion d'information sur le déroulement de la procédure de changement d'exploitant et ses conséquences pour les salariés, avec les représentants des travailleurs concernés **(instances représentatives du personnel et organisations syndicales représentatives).**

« III. – Le cessionnaire organise des réunions d'information régulières selon un calendrier établi conjointement avec l'entreprise cédante. ~~S'ils en font la demande, il transmet ce calendrier aux salariés et~~ reçoit au moins une fois les salariés désignés dans le cadre d'entretiens individuels.

Par ailleurs, il y lieu de préciser qu' « Un comité de suivi des conditions de transferts des salariés de l'EPIC sera réunira tous les 6 mois. Il sera composé des Organisations Syndicales représentatives de la RATP et des Transports Urbains de voyageurs ainsi que des représentants des employeurs concernés pas le transfert. »

De plus, le présent projet de décret ne garantit pas aux salariés transférés le maintien des accords de l'entreprise cédante dans les différents cas de figure pouvant se présenter (création d'une nouvelle entreprise, absorption de l'activité par une entreprise déjà existante, fusion de plusieurs entreprises, scission d'une entreprise, etc.).

De la même façon, il ne garantit pas la représentation des salariés transférés dans les différents cas de figure. Aussi, il est important de prévoir qu'en l'absence de maintien de la représentation des salariés, « le cessionnaire s'engage à déclencher l'organisation des élections des instances représentatives du personnel dans un délai de trois de mois à compter du transfert des contrats de travail.

Dans l'attente des résultats des élections, les organisations syndicales de la convention collective nationale des réseaux de transport public urbain de voyageurs peuvent désigner un représentant de sections syndicale avec un crédit d'heures de 15 heures par mois. »

Enfin, concernant l'annexe sur les critères de désignation des salariés, celui portant sur l'ancienneté dans l'entreprise est aberrant. Pour obtenir les 11 points maximums, il faudrait 73 ans d'ancienneté. Il convient d'attribuer **0,4 points en moins par année d'ancienneté**.

Je vous prie de croire, Monsieur le Conseiller social, à l'assurance de ma considération distinguée.

Frédéric RUIZ
Président



Projet de réorganisation des fonctions centrales du Groupe RATP

Rencontres bilatérales OSR
Avril 2021

PROACTIF

La RATP souhaite structurer une holding Groupe dans un contexte en profonde mutation

Un modèle historique en (r)évolution...

- L'ouverture à la concurrence des activités historiques de la RATP dès 2024 pour le BUS
- Une structuration en business units (BU) : RATP infrastructures, Réseau de Surface, BU Sûreté, projet de BU ferré
- La création de la filiale RATP CAP Ile-de-France qui portera les activités concurrentielles en Ile-de-France (hors GPE) et de la filiale Solutions Ville
- Des activités soumises à la régulation de l'ART (gestionnaire d'infrastructures, sûreté,...) qui a formulé l'exigence d'une **séparation plus claire**, au sein de l'opérateur de transport, **entre les activités relevant du transport en monopole** (périmètre du contrat IDFM) et les **autres activités du Groupe** (activités de holding, fonctions support centralisées, activités concurrentielles non filialisées)..
- Des évolutions d'exigence de la performance du Groupe qui rendent nécessaire la mise en place d'un **nouveau modèle économique**, notamment pour les fonctions centrales

...Qui pousse vers la structuration d'une holding

Différents avantages liés à la mise en place d'une holding



Stratégiques et financiers

- Renforcer l'intégrité du groupe
- Gagner en manœuvrabilité stratégique
- Améliorer les capacités financières



Organisationnels et économiques

- Gagner en manœuvrabilité organisationnelle
- Optimiser les fonctionnements



Légaux

- Se mettre en conformité par rapport à l'ouverture à la concurrence
- Clarifier la gouvernance
- Se mettre en cohérence avec le périmètre contractuel

Les activités support seront réparties entre trois blocs fonctionnels

Planche modifiée par rapport à la présentation en réunion (intitulés des blocs)

Siège



Entités opérationnelles



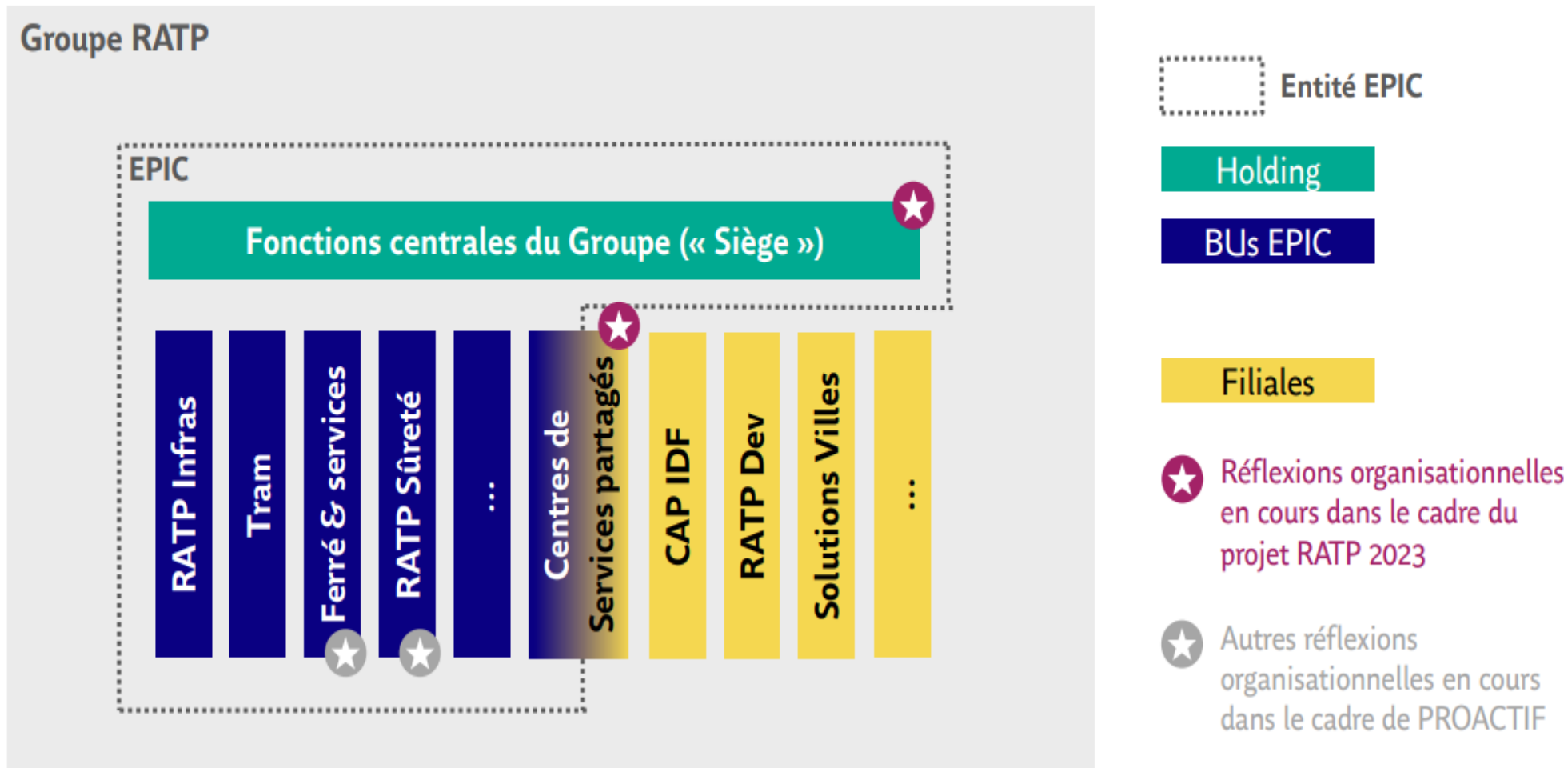
La répartition des activités se fait selon le modèle de Siège et le niveau de subsidiarité envisagé dans le Groupe

Des principes clés structurant la démarche

- **Des principes fondateurs :**
 - Des **fonctions de holding porteuses de politiques Groupe**, en charge du **suivi et du contrôle de leurs applications** dans un **cadre de fonctionnement** régi par une **comitologie simplifiée** et des **principes de délégation renforcés**
 - Une **holding positionnée en logique de création de valeur** pour le Groupe **et en soutien de ses BUs ou filiales**
- **Des logiques d'action :**
 - Un **niveau de centralisation réduit** laissant une **subsidiarité plus forte** aux BUs, dans une **logique de responsabilisation**
 - Un **engagement de performance de la holding**
 - **L'intégration de plus de subsidiarité** dans les **modalités et niveaux de décision intermédiaires** pour ne pas remonter toutes les décisions au central (logique de contrôle *a posteriori*)
 - Une **priorité d'usage** des fonctions support centrales par les BUs / filiales, déclinée par fonction et conditionnée à un engagement de compétitivité (sauf dérogation motivée par des enjeux économiques et/ou de flexibilité sera discutée entre le responsable de process et les BUs / filiales)
 - Des **modèles de contractualisation internes simples et lisibles**, permettant le pilotage par les résultats et non par les moyens avec des engagements de performance
 - Une **nouvelle organisation de la comitologie**
 - Une **logique filière à incarner** (nomination, évaluation, ...)
 - Un **cadre de responsabilité clair qui limite (ou interdit) les auto-saisines** sur des sujets relevant naturellement des BUs

Représentation schématique de l'organisation cible du groupe post 2025

Planche modifiée par rapport à la présentation en réunion (intitulés des blocs)



Audience sur CSP Finance-RH Date 28 juin 2021 Compte-rendu CFE-CGC Groupe RATP

Rédacteur(s) / Rédactrice(s) : Valérie VOVK / Frédéric RUIZ

Il s'agit de la 3^{ème} rencontre sur le sujet, après une première audience bilatérale et une pluri syndicale. La direction était représentée par Adeline BELLALOUM, Isabelle GOASDOUE et Pierre BRANET, la CFE-CGC groupe RATP par Fabienne HOUY, Christine BLONDEL, Valérie VOVK, Christophe LEGENDRE, Fabien RENAUD, Milan CIRIC et Frédéric RUIZ.

La réflexion sur la création d'un centre de services partagée (CSP) finance et paie est antérieure au projet RATP 2023. L'idée d'y adjoindre le CSRH est plus récente. Les fonctions comptabilité tiers, comptabilité générale, paie et CSRH de l'EPIC fonctionnent déjà sous un mode CSP et il existe une filiale CSP finance et paie au sein de RATP Dev.

L'argumentation de la direction justifiant la création d'une filiale regroupant cet ensemble **est à la fois juridique et économique**, sachant que les concurrents (KEOLIS...) seraient organisés ainsi.

- L'analyse de risque juridique, dont la CFE-CGC n'a pas copie malgré sa demande, indique que la filialisation garantirait le respect du droit de la concurrence et permettrait au futur CSP de proposer ses prestations à l'ensemble des filiales françaises du Groupe RATP.
- D'un point de vue économique, les hypothèses de plan de charge montrent que le futur CSP serait plus performant que l'actuel CSP de RATP Dev. Cela s'explique par les économies d'échelle faites sur les systèmes d'information mais aussi à terme par le remplacement d'agents expérimentés bénéficiant des accords sociaux de l'EPIC par des embauchés plus jeunes sous convention SYNTEC moins favorable.

La filialisation des fonctions Finance et Ressources Humaines **est donc un choix délibéré** de la direction **mais non une obligation légale**. La principale justification **est donc économique**.

La direction affirme se préoccuper de l'aspect humain en proposant un cadre de mise à disposition des personnels des secteurs concernés de l'EPIC le plus sécurisant possible. Elle est prête à améliorer encore ce cadre en proposant notamment des détachements dits article 33 longue durée.

Si **la CFE-CGC Groupe RATP** entend les arguments juridiques et économiques, qu'elle souhaiterait cependant voir confirmer par un expert indépendant, et si elle convient que la direction cherche à sécuriser les détachements article 33, au moins pour les 5 prochaines années, elle **n'est toujours pas convaincue que la filialisation soit le meilleur compromis** sur les plans juridique, économique et humain.



Nos collègues CFE-CGC de KEOLIS nous précisent qu'il **n'y a pas de filiale dédiée** à la comptabilité, la paie et les RH **chez KEOLIS**. Il existe des CSP RH, uniquement au service des filiales interurbaines, mais leurs effectifs sont intégrés aux directions régionales. Pour l'urbain, les effectifs sont intégrés aux réseaux.

La CFE-CGC considère qu'un changement d'organisation filialisant certaines activités est une modification essentielle des contrats de travail des personnels concernés et qu'**aucune garantie ne peut être apportée sur le long terme**. De plus, le sort des futurs embauchés sous convention SYNTEC est aussi un sujet de préoccupation.

En effet, dans les groupes constitués d'une myriade de petites ou moyennes entreprises filialisées, les salariés sont moins bien défendus et l'individualisation est accrue, ce qui est contraire à la notion de service public qui implique une plus grande solidarité entre les personnels.

Même si l'idée d'un CSP Finance et RH est antérieure au projet RATP 2023, elle s'inscrit dans ce projet et sa création sous forme de filiale constituerait un précédent.

La CFE-CGC réitère ses demandes sur :

- La **vision globale** du projet sur les fonctions support et d'expertise afin d'en mesurer la cohérence ;
- **Les objectifs assignés** à chaque activité ;
- Les **avis juridiques** justifiant les choix de la direction ;
- Une **comparaison détaillée des différentes solutions** d'organisation possibles ;
- Une **évaluation des risques psychosociaux (RPS)** par enquête auprès des personnels concernés.

Et plus précisément sur le CSP Finance/RH :

- La **pyramide des âges** des personnels concernés ;
- Les éléments sur la **fusion avec le CSP de RATP Dev** ;
- Les **hypothèses d'évolution des effectifs** (sous statut, contractuels, SYNTEC) dans le temps.

En conclusion, **la CFE-CGC Groupe RATP ne peut approuver la création d'un CSP Finance-RH sous forme de filiale.**

D'autant plus que la substitution d'une entreprise multimodale intégrée par un groupe du même nom impliquerait la mise en place préalable d'un **cadre social au niveau du Groupe**. En effet le Groupe RATP ne pourrait mériter le qualificatif d'intégré qu'à la condition expresse qu'il existe un socle social commun à ses filiales avec un **droit syndical partagé** afin d'assurer une **équité de traitement de l'ensemble des salariés au sein du Groupe**.

Les résultats du cycle électoral 2017 – 2020 viennent de tomber et la CFE-CGC est à nouveau à l'honneur.

Comme vous le verrez dans les tableaux ci-joint, dans un contexte de recul général de la participation, notre organisation est la seule des représentatives à augmenter son nombre de voix. Ainsi, la CFE-CGC augmente son audience de 1,25 point, passant de 10.67% à 11.92%.



HAUT CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL du 26 mai 2021

Présentation de la mesure d'audience syndicale au niveau national et interprofessionnel

Résultats du calcul de l'audience syndicale 2021 Niveau national et interprofessionnel (MARS - TPE - Agriculture)

Nombre de salariés inscrits ⁱ	14 118 287
Nombre de votants	5 398 796
Nombre de suffrages valablement exprimés ⁱⁱ	5 016 355
Taux de participation ⁱⁱⁱ	38,24%

Organisations syndicales ayant obtenu une audience supérieure ou égale à 8%

Organisations syndicales	Nombre de suffrages valablement exprimés ^{iv}	% de voix obtenues
CFDT	1 343 055,97	26,77%
CGT	1 151 897,16	22,96%
CGT-FO	764 329,75	15,24%
CFE-CGC	597 777,70	11,92%
CFTC	476 564,83	9,50%

Organisations syndicales ayant obtenu une audience inférieure à 8%

Organisations syndicales	Nombre de suffrages valablement exprimés	% de voix obtenues
UNSA	300 391,32	5,99%
Solidaires	184 513,47	3,68%
Autres listes (< 1%)	190 896,24	3,81%

Audience de la CFE-CGC dans les collèges électoraux dans lesquels ses règles statutaires lui donnent vocation à présenter des candidats : 20,71 %.

ⁱ Le nombre de salariés inscrits correspond au nombre de salariés inscrits sur les listes électorales : des entreprises dont les procès-verbaux d'élections professionnelles sont pris en compte dans la mesure, du scrutin TPE et du collège des salariés de la production agricole de l'élection aux chambres départementales d'agriculture

ⁱⁱ Le nombre de suffrages valablement exprimés correspond au nombre de votants moins les suffrages blancs et nuls. Ce nombre comprend 6928,14 SVE attribuables à la C.F.E / C.G.C hors collèges techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres

ⁱⁱⁱ Le taux de participation est calculé à partir du nombre de votants rapporté au nombre d'inscrits

^{iv} Le nombre de suffrages valablement exprimés comporte des décimales en raison des répartitions de voix au sein des listes communes qui s'expriment en pourcentage du nombre total de suffrages recueillis par celles-ci

Frédéric Tran Kiem est nommé Directeur en charge du Digital et de l'Innovation, membre du Comex, du groupe RATP

Alstom participera au système de pilotage du métro parisien

Le site d'Alstom à Villeurbanne, qui conçoit des équipements électroniques des réseaux ferroviaires, va participer au système de pilotage automatique embarqué pour le métro parisien. Alstom fournira certains équipements électroniques.

En effet, l'entreprise a été choisie par la RATP pour équiper les lignes 10, 7 bis, 3 bis et 3 du métro parisien. Le déploiement du pilotage automatique embarqué I-CBTC s'inscrit dans le cadre d'un programme de renouvellement du pilotage automatique sur le réseau du métro parisien.

HIDALGO VEUT DRASTIQUEMENT REDUIRE LA PLACE DE LA VOITURE AU COEUR DE PARIS DES 2022

D'ici à 2022, le trafic de transit sera interdit dans le cœur historique de la capitale.

C'EST LE MOMENT... D'ACHETER DES CARNETS DE TICKETS DE MÉTRO

Avis aux collectionneurs : objet en voie de disparition. Le conseil d'administration d'Ile-de-France Mobilités a approuvé la suppression, en 2022, des carnets de tickets de métro en papier : ils seront à l'avenir proposés sous une forme dématérialisée. Objectif : inciter les Franciliens à avoir recours aux passes Navigo Liberté + et Navigo Easy, qui permettent, respectivement, de payer uniquement les trajets effectués dans le mois écoulé et de stocker virtuellement des carnets à un tarif avantageux (14,90 € contre 16,90 € pour la version cartonnée). Le ticket papier à l'unité, lui, restera en vente

La Ligne 15 Est va coûter (encore) plus cher que prévu

De 3,77 à 5,65 milliards d'euros (Mds€) hors taxes... En quatre ans, les estimations des coûts de réalisation de la ligne 15Est ont explosé, en hausse de près de 50 %. Long de 23 km, ce fragment du Grand Paris Express reliera, à l'horizon 2030, Saint-Denis Pleyel à Champigny-Centre (Val-de-Marne) en moins d'une demi-heure

Paris : des caméras vont mesurer l'affluence sur les quais du métro Gare de Lyon

Paris des caméras vont mesurer l'affluence sur les quais du métro Gare de Lyon
La RATP lance une expérimentation visant à fluidifier les flux de personnes sur les quais de la station Gare de Lyon de la ligne 14 du métro parisien. Dans la station Gare de Lyon, un écran informera quasi en temps réel les voyageurs de la densité de personnes sur le quai.

La RATP fait appel à Engie pour ses bus au GNV

La RATP a signé un contrat d'approvisionnement avec Engie entreprises & collectivités pour alimenter les bus GNV en bio méthane produit en Ile-de-France.
Dans le cadre de son plan bus 2025 - financé par Ile-de-France mobilités la RATP a prévu de convertir sa flotte à l'électrique ou au gaz à cette échéance. Dans ce but, la régie a notamment signé un contrat en février dernier avec EDF pour s'approvisionner en électricité éolienne et a annoncé, le 27 mai 2021, un accord avec Engie entreprises & collectivités pour se fournir en bio méthane .

Île-de-France : 27,7 M€ de subvention de l'UE pour la conversion des bus et dépôts de la RATP

27,7 M Euro de subvention attribués à Ile-de-France Mobilités et à la RATP pour la conversion de dépôts à l'électrique et au bio GNV par la Commission européenne,
Cette subvention participera au financement de l'électrification de cinq centres bus (Belliard, Croix-Nivert, Neuilly-Plaisance, Point du Jour et Vitry) et à la conversion au Bio méthane (Gaz Naturel Véhicule) du centre bus d'Aubervilliers d'ici 2025

La ligne T3b vise l'excellence

La ligne de tramway entre porte d'Asnières et Porte de Vincennes vient d'obtenir la certification EFQM, niveau « Engagement vers l'Excellence ». Une première en France pour une ligne de tramway.

IdF: l'application RATP change de nom, intègre Vélib'

L'application de la RATP va changer de nom mardi 15 juin pour s'appeler "Bonjour RATP", et intégrer la location de vélos en libre services Vélib' et les services de VTC Marcel.

Elle va notamment intégrer la cartographie de Mappy, un navigateur racheté en novembre par la RATP à SoLocal.

L'appli va permettre de repérer, réserver et payer les services de Vélib' et de Marcel, puis, en septembre, ceux de la plateforme de location de trottinettes électriques en libre service TIER Mobility.

L'objectif de la RATP est de "développer un champion français du MaaS". Le "MaaS" (Mobility as a Service) est la réunion dans une application mobile unique de toutes les

solutions imaginables pour se déplacer, et permettant de choisir son itinéraire, de réserver et de payer.

La RATP relance ses bus touristiques à Paris

L'ex-Open Tours Paris, qui exploitait des bus à impériale dans la capitale depuis 1998, avait mis la clé sous la porte avec la crise sanitaire.

La RATP lance une nouvelle version, sous la marque TootBus, présente Outre-manche. Les touristes étrangers sont très loin d'être encore tous revenus dans la capitale française, mais la RATP relance, en ce début de saison estivale, ses bus à impériale à ciel ouvert qui leur sont consacrés.

RATP Dev, l'entité de la RATP réservée aux transports autres que ceux du périmètre historique parisien des bus et métros, redémarre ce 17 juin cette activité, qui était exploitée depuis 1998 sous la marque Open Tours Paris.

Le Conseil d'État italien débloque un gros contrat de la RATP

Le Conseil d'État italien a validé la régularité de l'appel d'offres pour l'exploitation des bus urbains et autocars de Toscane, débloquent un gros contrat de 4 milliards d'euros remporté en 2016 par la RATP.

Vous trouverez ci-dessous l'intervention de notre administratrice Claire JEUNET MANCY.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 7 mai 2021

Intervention CJM sur les projets de marchés de nettoyage RER et METRO

Le sujet est d'une importance capitale pour la RATP vis-à-vis des voyageurs et d'IDFM dans un contexte d'exigences renforcées par la crise COVID.

Les outils contractuels me paraissent désormais beaucoup mieux adaptés aux enjeux qui pèsent sur la RATP en matière de nettoyage, le travail de restructuration des marchés a été conséquent.

Il me semble que les marchés s'inscrivent dans une logique plus partenariale, notamment à travers le plan de progrès et la recherche d'innovation.

Le défi pour la RATP va désormais être de réussir à faire vivre pleinement ce nouveau dispositif avec toutes ses potentialités, et avec la mise en œuvre de la reprise du personnel (1 500 salariés) au cours des prochains mois.

On ne repart pas avec de nouvelles équipes mais avec du personnel qui intervient sur nos sites depuis plusieurs années, avec des habitudes de travail, donc il existe un enjeu important du côté du management des prestataires pour faire évoluer les pratiques dans le cadre des nouveaux marchés, mais également du côté de la RATP : il va falloir suffisamment de moyens humains pour suivre l'exécution des prestations, accompagner nos prestataires et contrôler.

A ce stade, en CM3T, on nous a annoncé une équipe de 7 personnes en central et des équipes en local mais nous n'avons pas d'informations précises sur le dimensionnement des équipes de contrôle.

Je pense que le choix d'un dimensionnement suffisant des équipes de contrôle est un élément important pour que l'exécution de ce marché soit une réussite et traduise une amélioration dans le domaine du nettoyage métro et RER.

Dans le contexte de productivité qui s'impose à la RATP, l'exercice n'est pas facile de constituer des équipes supplémentaires en interne pour suivre l'exécution de ces marchés et je tiens à le souligner en présence des représentants de l'Etat qui siègent à ce Conseil.