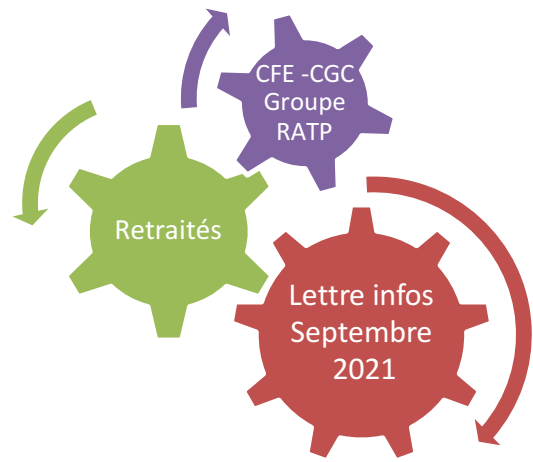




Groupe RATP

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



N°77

Mesdames, Messieurs, Chers Collègues,

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

- La RATP ;
- La dénonciation de la grille encadrement ;
- Information sur les nouvelles modalités pour la carte famille.

Amicalement.

Jean-Marc GRISONI



QUELQUES INFOS

Réunion de négociation relative au projet d'accord sur la communication digitale des organisations syndicales au sein de la RATP (accord signé à la suite de la pluri pour lancer le chantier) mise en place en septembre. Il s'agirait d'un outil Microsoft, un portail dédié, une extension d'Urban Web avec abonnement anonyme du salarié.

Les rendez-vous de l'Observatoire 2021, nouvelle thématique abordée qui traite des périmètres relatifs aux transferts des personnels dans le cadre de la loi LOM. Les décrets en cours de parution ouvrent tous les champs des possibles sur les métiers et fonctions transférables. Cependant les appels d'offres et le découpage des lots par IDFM pourraient réduire ces périmètres.

Audience CSP-RH/Finance. La CFE a réaffirmé le besoin d'avoir une vision globale sur RATP 2023, ses objectifs, une évaluation des différentes organisations possibles et des garanties pérennes pour les salariés concernées (actuels et futurs), avant d'entamer des négociations sur l'accompagnement des sous-projets. Ce dossier n'échappera pas à une expertise des instances pour éclairer les OS sur les différents scénarii possibles autre que la filiale. Selon nos informations, ces fonctions ne sont pas filialisées chez Keolis mais rattachés aux directions régionales. Les échanges avec nos collègues de la fédération des énergies révèlent que la direction d'ENGIE utilisait les mêmes arguments que la RATP pour filialiser des activités support ou d'expertise. Les clients comme les salariés ne s'y retrouvent pas et il n'est pas prouvé que ce soit au global plus efficient économiquement

Retraites : Le gouvernement s'interroge sur des options à prendre et un calendrier, mais il décidera en fonction de sa perception de l'opinion publique. Pour la CFE les pensions de retraite sont du salaire différé. Retarder l'âge de départ dans un contexte de faible croissance entrainerait un accroissement des charges en matière de chômage (postes non libérés pour des jeunes accédant à l'emploi et seniors évincés par leur employeur) et en matière d'assurance maladie (augmentation du nombre de salariés ne pouvant aller jusqu'à l'âge d'ouverture des droits pour des raisons médicales). Au global, c'est un mauvais calcul : les surcoûts seront plus élevés que les économies.

Filialisations (hors LOM) : Avant on connaissait les mini-réorganisations, qui échappaient souvent à la GPEC. Aujourd'hui des mini-filialisations se multiplient, souvent avec un minimum de dialogue social (M2E maintenance des arrêts, CML 10 salariés détachés à Smart System, sans compter le CSP RH-Finance 201 salariés concernés par un détachement dans une filiale dédiée). Tous les métiers ne réagissent pas de même, aux AC le transfert des personnels est parfois vu comme une opportunité. La filialisation des différentes activités (exploitation, maintenance, support, expertise) s'inscrit dans une

volonté de démantèlement de l'EPIC. Elle présente de nombreux effets induits et place les salariés concernés dans une insécurité à terme. Les actions possibles sont : l'auto-saisine des CSSCT concernés, une communication externe à l'entreprise, une note à François Hommeril qu'il relayera, une expertise ciblée à commander avec le CSEC, voire un contentieux.

DENONCIATION PAR LA DIRECTION DE LA GRILLE ENCADREMENT

Une nouvelle fois la direction générale s'attaque à l'encadrement de la RATP

Notre syndicat lors d'une audience sur la RDCE a pris connaissance du courrier de dénonciation de toute la grille encadrement sans même l'ouverture de négociations.

Ce sera bientôt certainement un alignement sur la grille SYNTEC qui pour information n'a pas fait l'objet depuis 2019 d'une revalorisation.

Après la filialisation des services RH et de la finance, notre entreprise RATP subit de ce fait un nouveau plan que l'on pourrait qualifier de pré-démantèlement.

L'ouverture à la concurrence avec le départ bientôt de près de 20000 de nos collègues dans des filiales va provoquer l'éclatement de l'EPIC RATP en une multitude de filiales.

Les **sapeurs*** de la direction sont à l'œuvre et rien ne les arrête.

Reste à craindre pour nous les retraités le pire concernant notre mutuelle qui risque, au vu de l'effectif à venir en réduction des cotisants, de ne plus être reconduite dans les prochains appel d'offres de la coquille vide de l'EPIC et des futures filiales.

De même, pour l'instant la présence des retraités à la CCAS est pour la direction qu'une opportunité budgétaire. Le budget important des contrôles maladie à domicile des agents est imputé sur le compte PUMA des retraités et non sur le compte de l'entreprise.

Notre syndicat est désormais en première ligne pour défendre nos intérêts face à une Direction qui pratique le « En même temps » du gouvernement.



* *Au moyen âge les sapeurs étaient chargés de l'exécution des sapes, creusement de tunnels dissimulés d'ouvrages souterrains permettant de miner et d'écrouler une muraille d'un château.*

Dénunciation unilatérale de la RDCE par la direction

Sur ce dossier, comme pour RATP 2023, la direction utilise des méthodes de mercenaire et s'affranchit des règles les plus élémentaires de loyauté et de transparence.

Le préambule de l'accord relatif à la qualité du dialogue social au sein de la RATP indique : « les parties signataires rappellent l'attachement de la RATP au dialogue social. Inventeurs du dispositif de l'alarme sociale, conscients de l'importance d'un dialogue permanent pour mener à bien les transformations en cours ou à venir, l'entreprise et les organisations syndicales représentatives rappellent leurs engagements pour des relations loyales, basées sur la transparence des informations échangées et la volonté d'aboutir à des accords à chaque fois qu'une négociation est ouverte. »

Malgré cet engagement fort, la manipulation des salariés et des organisations syndicales est devenue la nouvelle stratégie de la direction pour faire passer en force des transformations discutables qui vont à l'encontre de l'intérêt des personnels.

Chronique d'une manipulation bien réglée

ACTE 1- Juillet 2020, alors que nous sommes en pleine discussion d'un avenant à la RDCE, le responsable de l'unité Politique de rémunération nous informe qu'il n'a plus mandat pour négocier.

ACTE 2- Juillet 2021, la direction nous informe de son souhait de mettre en place au 1^{er} janvier 2023 un nouveau système de rémunération qui **supprimerait les échelons, les commissions de classement, les enveloppes garanties, l'avancement tous les deux ans (et les pourcentages qui vont avec) et toutes les règles de cadrage**. La direction indique qu'elle n'a pas l'intention de dénoncer la RDCE. Rendez-vous est pris pour début septembre pour le début des négociations.

ACTE 3- On change les dates. Au cours de l'été, la direction annonce que le RDV est repoussé de début septembre à fin septembre. Mi-septembre, nous sommes conviés à une audience le 29 septembre au matin.

ACTE 4- On change encore les dates. Le 28 septembre au soir, le responsable de l'unité Politique de rémunération nous informe qu'il n'a plus mandat pour nous parler le 29 au matin mais seulement le 29 après-midi à 15h.

ACTE 5- Le 29 septembre après-midi à 15h sans consultation ni négociation préalable, il nous informe que la RDCE sera dénoncée le lendemain 30 septembre et que le courrier est déjà rédigé.

ACTE 6- Dans la foulée, à 17h23, la direction communique sur cette dénonciation en adressant un e-mail à tous les encadrants.

ACTE 7- Le 30 septembre, nous découvrons sur Urbanweb un argumentaire et une foire aux questions, démontrant que la direction avait bien préparé son coup pour mener en bateau les organisations syndicales.

Sachant qu'elle évolue sur le fil du rasoir, la direction multiplie ses propagandes pour tenter de convaincre du bien-fondé de ses choix. Mais là encore, il s'agit de manipuler les esprits et de ne dire que ce qui est entendable. Incapable d'assumer sa déloyauté la direction commence tous ses argumentaires par « après consultation des organisations syndicales », de manière à faire croire que nous avons validé la démarche.

Pour rétablir la vérité, la CFE-CGC Groupe RATP vous propose des compléments de réponses à la FAQ de la direction.

CE QU'IL FAUT RETENIR

- « Une nouvelle politique de rémunération pour préparer l'ouverture à la concurrence », c'est-à-dire **tirer vers le bas les modalités d'évolution des rémunérations des encadrants de l'EPIC pour les rapprocher des conventions moins-disantes comme SYNTEC**
- « Passer d'une logique de distribution à une logique de valorisation de l'encadrement », c'est-à-dire **en réalité faire des économies sur le dos des encadrants**
- « Augmenter la souplesse du dispositif pour mieux fidéliser les salariés clefs et attirer les talents tout en maîtrisant le budget pour rester compétitif », c'est-à-dire **accroître la concurrence entre les salariés en interne et avec les recrutements externes, et se défaire plus facilement de ceux qui sont jugés insuffisamment soumis et/ou efficaces (gare aux moments de faiblesse que tout le monde traverse à un moment de sa vie professionnelle)**
- « Donner des leviers aux managers pour valoriser la performance », **au prix d'une plus grande opacité ; « inadéquation de l'accord actuel qui ne permet pas toujours de respecter les choix des managers », sans contrepouvoir et sans discussion sur le bien-fondé des décisions prises**
Quelques adaptations de l'accord actuel et une meilleure utilisation de celui-ci permettraient d'atteindre ces objectifs
- « Renforcer le rôle du manager CLE en lui donnant plus de leviers en matière de rémunération de ses équipes », **en développant la part de la rémunération variable au détriment de la part pérenne**

Questions / Réponses pour la communauté encadrement

Projet de nouvelle politique de rémunération de l'encadrement

Encadrants, ne soyez pas dupes de la propagande de la direction.

1 Questions / Réponses d'ordre général

1.1 Pourquoi lancer un tel chantier maintenant alors que les projets de transformation structurels se multiplient ?

L'objectif est une déstabilisation totale des techniciens supérieurs, des agents de maîtrise et des cadres, afin de leur faire perdre tout repère avec ce qu'ils ont pu connaître jusqu'ici. C'est un procédé classique de management destiné à rendre les encadrants inquiets plus malléables et plus dociles.

1.2 Pour quoi dénoncer l'accord RDCE en vigueur et ne pas simplement négocier un avenant à cet accord ?

Pour libéraliser totalement le système, la direction entend faire table rase du passé et jeter le bébé avec l'eau du bain, en faisant croire aux encadrants qu'ils vont enfin pouvoir être reconnus à leur juste valeur, qu'il y aura enfin de l'argent pour les récompenser financièrement alors que la productivité et la réduction des coûts est le seul gouvernail de l'entreprise.

Si un accord à durée indéterminée peut être dénoncé, la dénonciation n'est pas un procédé classique, surtout dans une entreprise qui met l'humain au cœur de ses préoccupations. Dans le cadre d'une négociation loyale et transparente, un nouvel accord, négocié, aurait pu mettre fin à la RDCE, ce qui aurait été plus respectueux des signataires et moins violent pour les encadrants. Mais la direction veut absolument **faire baisser la masse salariale dans l'année 2023** et pas plus tard, juste avant la concurrence, pour pouvoir gagner les appels d'offres en affichant beaucoup moins de frais de personnel.

1.3 Quel est le calendrier ?

Les audiences de juillet ont été un simulacre de dialogue social : de l'information descendante sans consultation ni négociation. La réunion du 29 septembre constitue une provocation absurde. La direction ne respecte plus les organisations syndicales, et à travers elles, les encadrants.

Pour la suite, l'accord RDCE reste actif pendant 15 mois car la loi y oblige la direction, qui n'a aucun moyen de s'affranchir de ce délai.

1.4 Que reprochez-vous à l'accord actuel RDCE ?

La direction reproche à cet accord les garanties qu'il offre aux techniciens supérieurs, aux agents de maîtrise et aux cadres, et son coût, c'est-à-dire le volume financier que l'entreprise consacre au déroulement de carrière des encadrants. Elle fait miroiter des possibilités d'avancement sans limite omettant d'indiquer que **le zéro avancement sans motivation sera également sans limite** : la réforme des rémunérations a pour objet la réduction drastique des moyens, sans aucune négociation avec les représentants des encadrants. Tout sera défini dans le cadre du budget et en toute opacité. Si la direction consent à budgéter quelques marges de manœuvre elles seront négociées dans le cadre des NAO, où l'encadrement est en concurrence avec les opérateurs, montant ainsi les catégories de personnel les unes contre les autres.

1.5 Recherchez-vous un accord avec les organisations syndicales ou passerez-vous de toute façon par une décision unilatérale ?

Force est de constater que la seule décision de la direction à ce stade a été unilatérale. Contrairement à ses dires, la direction ne privilégie pas la négociation, sinon elle agirait différemment.

Ses représentants ont d'ailleurs indiqué que les changements envisagés par la direction étaient tels qu'une possibilité d'accord était quasi nulle, preuve que les mesures à venir ne seront pas favorables aux techniciens supérieurs, aux agents de maîtrise et aux cadres.

1.6 Que deviennent les commissions de classement ?

La direction veut les supprimer. Les organisations syndicales veulent les maintenir car c'est le seul moyen de s'assurer que la direction respecte les règles qu'elle se fixe elle-même ou qu'elle négocie

avec les représentants du personnel. C'est le seul moyen pour les salariés d'avoir des informations sur ce qui se dit d'eux et pour qu'ils ne soient pas oubliés le cas échéant.

1.7 Pour quoi dénoncez-vous l'accord sur le 13ème mois ?

Il s'agit de supprimer l'avancement à l'ancienneté des encadrants, c'est-à-dire les échelons, afin de faire une économie sur l'avancement automatique.

Ne soyons pas dupes, s'ils sont maintenus pour les opérateurs, c'est pour mieux diviser le corps social et éviter un embrasement généralisé du corps social. C'est juste une question de temps.

Cette mesure est aberrante, et cet acharnement consternant, sachant que l'avancement à l'ancienneté existe dans les conventions collectives des concurrents (CCNTU par exemple).

2 Questions / Réponses sur les augmentations individuelles

2.1 Comment garantir l'égalité salariale entre les hommes et les femmes ?

Il existe déjà des éléments dans la réglementation actuelle qui pourraient être améliorés sans dénoncer l'accord. La libéralisation du système ne garantit en rien que les mérites des femmes seront reconnus à la hauteur de ceux des hommes.

2.2 Les opérateurs évoluent de manière quasi automatique à l'ancienneté toutes les x années. Envisagez-vous un modèle différent pour les cadres et agents de maîtrise/techniciens supérieurs ?

Cette comparaison n'est pas pertinente puisque le modèle est différent depuis des décennies.

Le système actuel et les précédents permettaient de valoriser les encadrants au regard des évolutions dont ils sont les initiateurs ou les acteurs premiers : on ne sait rien du futur nouveau système sauf qu'il faudra qu'il coûte moins cher. Et moins cher aussi pour rémunérer ceux qui ont le plus de responsabilités.

2.3 Allez-vous enfin reconnaître plus fortement que les autres les postes et les salariés qui occupent des fonctions managériales ?

Question très pertinente : le système actuel et les précédents n'y font pas obstacle- il faut juste le vouloir ! Toutefois, son expression suppose que la direction entend reconnaître moins fortement les salariés qui occupent des fonctions d'expertise. Diviser pour mieux régner, c'est un classique. Dans tous les cas, cela se fera dans le cadre d'une enveloppe fortement réduite et non garantie.

2.4 Comment seront traités les changements de catégorie ? La sortie de nuit ?

Comme la direction l'indique, peu de changement à prévoir. Mais restons vigilants.

2.5 Comment sont avancés et évalués les représentants du personnel ?

C'est la jurisprudence qui s'applique. Les représentants du personnel ne doivent pas être discriminés en raison de leurs prises de position, qui peuvent contrarier la direction dans ses volontés d'imposer des changements contraires à l'intérêt des salariés.

2.6 Comment limitez-vous les risques d'attribution d'avancement et de primes de résultat à la tête du client ?

Là encore, c'est déjà le cas depuis des décennies. L'existence de commissions de classement permet aux représentants du personnel de s'assurer que les règles sont bien respectées (encore faut-il qu'il en existe), que les avancements atypiques et les absences d'avancement ne sont pas discriminatoires, que les salariés qui n'ont pas d'avancement ne disparaissent pas du paysage.

2.7 Vous mettez en avant une plus grande individualisation dans l'attribution des augmentations. Cet objectif est inadapté dans certaines situations ou pour certaines équipes (agents de maîtrise opérationnels par exemple). Comment comptez-vous faire ?

Avec « flexibilité et souplesse » indique la direction, ce qui laisse rêveur. Pour être plus concret, disons en faisant des économies sur le dos des encadrants.

2.8 Avez-vous pour projet de totalement « libéraliser » la distribution des augmentations individuelles ?

La réponse de la direction est claire : il y aura un « cadrage souple » (! ...) Les règles strictes actuelles empêchant l'opacité seront donc remplacées par des cadrages suffisamment souples pour que tout soit possible sans intervention des représentants du personnel.

2.9 Est-ce que je pourrai espérer de l'avancement régulièrement ?

La libéralisation est totale, possibilité d'avancer ou non sans limitation dans le temps et sans contre-pouvoir. Ne rêvons pas, les heureux bénéficiaires d'un avancement significatif tous les ans seront rares. L'objectif est bien de faire des économies sur l'enveloppe globale d'avancement de l'encadrement.

2.10 Aurons-nous toujours une bonne visibilité sur nos avancements futurs : en moyenne 4/5% tous les deux ans si on travaille bien ?

La direction entend payer ses encadrants au prix du marché. L'enveloppe d'avancement globale sera plus faible et non garantie d'une année sur l'autre.

2.11 Je viens d'acheter un appartement à Paris en prenant pour hypothèse une revalorisation de mon salaire de 3% (le minimum de la RDCE) tous les 2 ans. Puis-je bien continuer à compter sur ces évolutions ?

La réponse est claire : c'est NON. Plus rien n'est garanti et l'endettement n'est pas un motif d'avancement. On change les règles du jeu du jour au lendemain : tant pis pour les dommages collatéraux.

2.12 Envisagez-vous de supprimer les échelons ?

La direction s'est déjà prononcée et les échelons seront supprimés.

Sachant que la direction veut le plus de marge possible tout en réduisant drastiquement les coûts salariaux de l'encadrement, c'est l'immense majorité des encadrants qui sera sacrifiée.

2.13 A quelle date l'avancement qui me sera donné sera effectif ?

Comme si les efforts demandés ne suffisaient pas, la direction propose de faire des économies de trésorerie en attribuant l'avancement le 1^{er} janvier mais en le payant bien plus tard dans l'année avec effet rétroactif.

3 Questions / Réponses sur les primes de résultats et de responsabilité

3.1 Comment seront attribuées les primes de résultats ?

Rien à redire sur la réponse de la direction concernant une part d'objectifs collectifs. Cela peut s'entendre.

Cependant nous nous attendons à ce que la direction cherche à augmenter significativement la part de la rémunération variable. La rémunération variable n'est pas garantie dans le temps et est revue tous les ans. Plus elle est importante, plus les risques sont grands pour les encadrants (à l'exception bien sûr des dirigeants des plus grandes entreprises mais ils ne jouent pas dans la même cour).

3.2 A quelle date sera versée la prime de résultats ?

En avril ou en mai, alors qu'elle l'est en mars actuellement. Là encore, comme si les efforts demandés ne suffisaient pas, la direction propose de faire des économies de trésorerie en repoussant la date d'attribution de la prime de résultats.

3.3 Que devient la prime de responsabilité ?

Pas de changement pour 2023 mais après ? La direction sous-entend que cela pourrait changer.

En conclusion, le projet de la direction vise avant tout à faire des économies au détriment des encadrants de l'EPIC et à les placer dans une plus grande insécurité pour les rendre plus dociles.

RER. Le chantier de renouvellement de la ligne A enfin bouclé

C'était la septième... et dernière campagne de travaux. Le vaste chantier de renouvellement des voies et du ballast du tronçon central du RER A, entamé en 2015 et mené chaque été depuis, a pris fin ce mois d'août. Cette fois, la fermeture de la ligne a permis le remplacement de 7 aiguillages et de 3 km de voies. Au total, en 7 ans de travaux, ce sont 28 aiguillages et 24 km de rails qui auront été renouvelés sur le tronçon du RER géré par la RATP, de Vincennes à Nanterre-préfecture.

Didier Robidoux prend la tête de la direction de la sûreté de la RATP

Paris : Colas remporte deux contrats pour l'extension du tramway T3

Colas s'est vu confier deux contrats par la RATP "pour le projet de construction de l'extension du tramway T3 sur une longueur de 3,2 km entre le terminus actuel de la porte d'Asnières et la porte Dauphine ». La mise en service de ce tronçon devrait intervenir fin 2023, selon Colas. Seule la partie du pourtour parisien entre Porte Dauphine et le Pont du Garigliano ne sera pas couverte par le réseau de tramways.

La RATP teste son bus sans chauffeur en conditions réelles

Après des expérimentations en circuit fermé, la Régie a fait circuler, hier, un véhicule 100 % autonome sur un tronçon de la ligne 393 en conditions réelles de circulation. Ce trajet expérimental sans voyageur, a été réalisé sur un tronçon en site propre de la ligne 393 (Sucy à Thiais) où seuls les bus de la RATP sont autorisés à circuler. Le test mené en conditions réelles de circulation marque cependant une nouvelle étape importante dans l'expérimentation de la « mobilité autonome » dont le groupe RATP ambitionne d'être un leader

Faute d'aide de l'État, IDFM menace de ne plus payer la SNCF et la RATP

Comme en 2020, l'autorité organisatrice des transports en Île-de-France réclame une subvention pour pallier le manque de recettes lié à la crise sanitaire, qu'elle estime à 1.3 milliard d'euros.

Soudure du premier rail de la ligne 14 sud à Orly

Alors que 12 km de voies simples ont déjà été posées le long de la ligne 14 sud, qui doit relier l'aéroport d'Orly à Saint-Denis Pleyel en 2024, la toute première - et très symbolique - soudure de rail a été réalisée

Les travaux d'aménagement ont commencé dans trois des cinq gares sous maîtrise d'ouvrage RATP : MIN-Porte de Rungis, Pont de Thiais et Kremlin-Bicêtre Hôpital ». 13600 passagers par heure Les quais de la gare Aéroport d'Orly, situés à 21 mètres sous terre, ainsi que les couloirs d'accès, sont eux aussi en travaux

Un exosquelette pour les agents de maintenance de la RATP

Ce n'est pas encore l'homme qui valait 3 milliards, mais on s'en rapproche. Les agents de maintenance de la RATP saluent l'arrivée d'un nouvel outil pour les soulager dans leurs tâches du quotidien. Un exosquelette adaptable selon les morphologies a fait son apparition dans certains établissements. Il permet d'éviter les traumatismes liés à la répétition de certains mouvements, notamment en levée de bras. Ainsi équipé, l'agent voit son travail simplifié, notamment dans l'exécution de certaines tâches pénibles. Après une courte formation, l'exosquelette est d'un usage simple assurant sa prochaine généralisation

La RATP étoffe son offre de surfaces avec 4 nouveaux sites

Quatre nouveaux sites sont proposés par RATP Capital Innovation aux acteurs franciliens de la logistique urbaine souhaitant tirer parti de ses surfaces pour optimiser leur schéma opérationnel de livraison du dernier km. En l'occurrence 3 centres bus déjà concernés la fois précédente (Corentin dans le 14ème, Lagny dans le 20ème et Charlebourg à La Garenne-Colombes, pour 200 à 300 m2 sur chaque), ainsi qu'une « zone logistique » de 4 000 m2 au sud du périphérique à Châtillon (2 500 m2 de bâtiment couvert et 1 500 m2 de parking). Ce site de Châtillon-Bagneux ouvre « l'opportunité de créer une plateforme logistique stratégique, aux portes de Paris », note la RATP, d'autant qu'il pourra être occupé H24, 7j/7.

Clap de fin pour le projet controversé de transformation de la Gare du Nord

La SNCF a annoncé mardi soir qu'elle renonçait au gigantesque et controversé projet de transformation de la Gare du Nord à Paris conçu avec Ceetrus, une filiale d'Auchan, mettant en avant des "dérives insupportables", notamment en matière de coût. Le chantier devait tripler la surface de la première gare d'Europe en prévision des Jeux Olympiques et Paralympiques de 2024.

Fibre optique : la RATP remporte un contrat de 500 M EUR pour le Grand Paris Express

Le groupe RATP a annoncé vendredi avoir remporté un contrat pour développer et exploiter les infrastructures de fibre optique au sein du futur métro du Grand Paris, d'un montant de 500 millions d'euros et pour une durée de 25 ans. Le Grand Paris Express doit relier sur plus de 200 km des dizaines de communes de banlieue, les centres de recherche du plateau de Saclay ou encore les deux aéroports parisiens de Roissy au nord et d'Orly au sud. Le projet comprend quatre lignes nouvelles de métro automatique, numérotées de 15 à 18, ainsi que des prolongements de la ligne 14 --qui doivent ouvrir par étapes d'ici 2030. Ce contrat, remporté par la filiale RATP Solutions Ville, comprend l'exploitation, la commercialisation et la maintenance de ce réseau très haut débit, selon le communiqué.

Automatisation : IDFM veut accélérer la cadence

Après la ligne 13, en cours d'étude, l'autorité organisatrice des transports entend demander à la RATP l'automatisation des lignes 7,8 et 9, le plus rapidement possible.

Paris : les carnets de tickets de métro vont bientôt disparaître

Le fameux carnet de tickets t+ en carton vit ses dernières heures. Dès le 14 octobre, les usagers du métro ne pourront plus se procurer ces titres de transport dans une centaine de stations du réseau de la RATP

Objectif : encourager les Franciliens à opter pour la carte Navigo Easy, une carte semblable à l'Oyster Card de Londres que l'on peut recharger via les automates.

Londres : RATP Dev associé à Tower Transit pour l'exploitation de réseaux de bus

Exploitation des services de bus dans l'ouest londonien sous les marques London United et London Sovereign ainsi que la marque nouvellement créée London Transit renforcement des efforts d ' électrification optimisation de l ' efficacité et opportunités d ' expertise mutualisée tels sont les objectifs liés à la création d ' une joint-venture entre RATP Dev UK et Tower Transit

Haute-Savoie : 5 lignes transfrontalières et touristiques remportées par Alpbus, filiale de RATP Dev

L ' exploitation de trois lignes transfrontalières d ' autocars en Haute- Savoie de deux lignes régulières et touristiques desservant des stations d ' hiver flotte de 80 véhicules dont 27 circulant au GNV ; filiale comptant à terme 140 salariés et 70 collaborateurs intégrés telles sont les modalités des contrats remportés par Alpbus auprès du GLCT des transports publics transfrontaliers et de la Région Auvergne-Rhône-Alpes, annonce la filiale de RATP Dev

Ile-de-France : Commande à Alstom pour remplacer les tramways de la ligne T1

L'autorité régionale des transports Ile-de-France Mobilités et la RATP ont passé commande auprès d'Alstom Transport pour renouveler les rames de tramway de la ligne T1 pour un montant pouvant aller jusqu'à 310 millions d'euros

Au total, le marché comprend un maximum de 120 tramways pour le remplacement des rames actuelles en service pour certaines depuis 1992. Une première commande ferme est passée pour 37 rames, et une tranche optionnelle de 83 tramways est également prévue afin de renforcer l'offre de transport et répondre aux besoins liés aux prolongements en cours. Ces nouveaux tramways seront équipés de six portes doubles de 1,30m par côté y compris aux extrémités, afin de faciliter la montée/ descente des voyageurs, d'un accès facilité pour les personnes à mobilité réduite, de climatisation afin d'améliorer le confort pour les voyageurs, d'une information sonore et visuelle dynamique et circonstanciée, et de vidéo protection. La capacité de transport sera augmentée de 15 % par rapport au matériel actuel et de nouveaux services sont également prévus pour le confort des voyageurs comme des prises USB pour recharger les téléphones mobiles ou des éclairages 100 %% LED pour améliorer l'ambiance du trajet. Par ailleurs, ces rames seront équipées d'un système embarqué de comptage de voyageurs par flux pour mesurer plus finement la fréquentation de la ligne T1 et ainsi améliorer le service rendu.

INFORMATION SUR LES NOUVELLES MODALITES POUR LA CARTE FAMILLE

Les conjoints d'agents ou les enfants d'agents (de 10 à moins de 20 ans), peuvent obtenir une carte de famille. Cette carte famille est un justificatif de droit à réduction qui leur donne ensuite le droit d'acheter des carnets de tickets t+ à demi-tarif.

Avec la suppression progressive du carnet de tickets t+ magnétiques :

- La carte de famille existe toujours et le droit offert aux agents n'est pas impacté
- Pour les titulaires de la carte de famille, il sera dorénavant possible :
 - D'acheter un passe Navigo Easy (au prix de 2€) pour y charger un carnet de tickets t+ dématérialisés demi-tarif (au prix de 7,45€ contre 8,45€ en version magnétique).

Le passe Navigo Easy est disponible dans toutes les stations et rechargeable dans tous les guichets, à tous les automates, chez les commerçants agréés et avec l'application Bonjour RATP ;



- D'acheter un carnet de tickets t+ dématérialisés depuis l'application Bonjour RATP (sous réserve d'avoir un téléphone compatible)

Deux petits points d'attention :

- Plusieurs agents ont interrogé sur la possibilité de faire appliquer leur droit à tarif réduit sur le Navigo Liberté + (post paiement qui est une des alternatives au carnet) : cela n'est pas possible, la carte de famille n'est pas un droit à réduction valable sur ce produit (décision d'IDFM)
- Enfin, il n'est pas possible de charger ces tickets t+ dématérialisés tarif réduit directement sur la carte de famille : la carte de famille n'est qu'un justificatif mais pas un support de titres de transport