



## LA CAISSE DE RETRAITE RATP **HORS LA LOI !**

**Notre régime particulier de retraite permet (encore) aux agents ayant élevé trois enfants et plus, de bénéficier d'une majoration de leur pension de retraite de 10% pour trois enfants. Chaque enfant au delà de trois apporte 5% supplémentaires (15% pour quatre enfants par exemple).**

### **Les conditions paraissaient claires, la justice les a réaffirmées !**

Un agent parti à la retraite, machiniste et fidèle militant **UNSA RATP**, a deux enfants d'un premier mariage. Il divorce quand le second enfant n'a que 7 ans.

Il se remarie et a quatre enfants supplémentaires.

Quand il part en retraite en 2011, notre collègue demande donc à la CRP RATP (notre Caisse de retraite) de bénéficier de la majoration de 10% à laquelle il pense avoir droit.

La CRP répond qu'il n'a pas élevé son deuxième enfant pendant 9 ans, ayant divorcé quand celui-ci n'avait que 7 ans !

S'en suivent sept années de procédures juridiques, accompagnées et soutenues par l'**UNSA RATP** et son avocat Maître **VILLEVIEILLE !**

L'affaire ira jusqu'en Cassation et notre collègue l'emportera : la CRP lui verse désormais sa majoration de pension et lui a remboursé les arriérés depuis 2011.

La CRP contestait en fait que notre collègue ait « élevé » son deuxième enfant pendant au moins 9 ans, ayant divorcé quand celui avait 7 ans. La mère avait eu la garde dans le cadre d'un divorce à l'amiable, avec pension alimentaire, double autorité parentale, week-ends et vacances partagés.

La justice a considéré, comme l'appliquent toutes les Caisses de retraite de France (sauf la CRP), qu'élever un enfant ne signifie pas seulement l'avoir en permanence à son domicile et toucher les allocations familiales. C'est l'accompagner concrètement et financièrement jusqu'à son émancipation, ce qu'a fait notre collègue !

**SI VOUS AUSSI, VOUS AVEZ CONTACTÉ LA CRP POUR OBTENIR LA MAJORATION DE VOTRE PENSION ET AVEZ ESSUYÉ UN REFUS POUR DES MOTIFS SIMILAIRES, OU SI VOUS CONNAISSEZ UN RETRAITÉ DANS CE CAS, SACHEZ QUE LA CRP A TORT ET EST HORS LA LOI !  
N'HÉSITEZ PAS À SOLLICITER L'UNSA RATP !**

## SOMMAIRE

LA CAISSE DE RETRAITE RATP HORS LA LOI	P1
MISE EN CONCURRENCE DU RESEAU BUS	P2
COMITE D'ENTREPRISE	P3
DON DE JOURS POUR ENFANTS MALADES	P3
ACCORD EGALITE	P4

## MISE EN CONCURRENCE DU RESEAU BUS : OÙ EN SOMMES-NOUS ?



**Le 1<sup>er</sup> janvier 2025, la RATP n'aura plus le monopole d'exploitation de ses lignes de bus sur son territoire historique.**

**Au préalable, l'Autorité Organisatrice d'Ile de France, IDFM, aura mis nos centres bus en concurrence selon des modalités qui restent à définir.**

Certains centres resteront « RATP », mais au sein de filiales de droit privé. D'autres seront sans doute attribués à nos concurrents, selon une proportion forcément inconnue aujourd'hui. Cet avenir semble inéluctable, décliné de décisions d'abord européennes au début des années 2000, reprises dans la Loi française en 2009.

Dès lors, la question centrale est l'avenir qui sera réservé aux agents concernés (BUS et MRB), qu'ils basculent dans des filiales RATP ou ailleurs (TRANSDEV...)

Afin d'éviter une concurrence par le dumping social, le gouvernement a intégré des articles nous concernant dans le Projet de Loi LOM (Loi d'Orientation des Mobilités), actuellement en discussion au Sénat avant d'atterrir à l'Assemblée. Pour une adoption prévue en juin 2019.

**Les conditions de travail** seront définies dans un Cadre Social Territorial (CST), couvrant approximativement le territoire historique actuel de la RATP, auquel aucun transporteur ne pourra déroger. Ce CST définira la durée hebdomadaire de travail et le nombre de repos. Il sera défini par le Conseil d'Etat, les organisations syndicales seront concertées.

➤ **Les enjeux : les machinistes devront-ils travailler 35 heures, conserveront-ils leurs 121 repos ?**

**Le Statut du Personnel :** à priori, les agents de BUS et MRB perdront le Statut du Personnel pour intégrer un contrat CDI de droit privé, quel que soit le « repreneur ». La volonté du gouvernement, comme celle des organisations syndicales, est de garantir la sécurité de l'emploi (licenciement économique impossible), le maintien du régime maladie, du régime de retraite, le maintien de la rémunération, dans un « sac à dos social ».

➤ **Les enjeux : les députés, qui auront le dernier mot, valideront-ils ces garanties ? Quels mécanismes permettront leur mise en œuvre précise et réelle ? Quelle sera la progression de carrière des agents ensuite ?**

**Aurons-nous le choix ?** Le transfert de personnel sera automatique. Si un concurrent reprend des centres bus, les agents seront dans l'obligation « de suivre » au nom de la continuité du service public. Tous les agents de BUS et de MRB seront « versés » dans des filiales de droit privé, avec les mêmes garanties sociales (CST et sac à dos social), quel que soit l'employeur : RATP DEV, TRANSDEV, KEOLIS... C'est exactement ce qui se passe en province quand un réseau « KEOLIS » passe à TRANSDEV ou RATP DEV par exemple.

Un agent refusant ce transfert automatique pourra démissionner, et bénéficiera peu ou prou des garanties du licenciement économique, notamment le chômage.

**L'UNSA RATP REVENDIQUE DES GARANTIES FORTES, LE MAINTIEN DES ACQUIS SOCIAUX, DE NOS PARTICULARITÉS. L'UNSA RATP NE S'ÉPARGNE PAS DE DÉNONCER L'INEPTIE DE CETTE MISE EN CONCURRENCE AVEC LAQUELLE NOUS SOMMES VISCÉRALEMENT EN DÉSACCORD. CONFRONTÉS À CE SOMBRE AVENIR, NOTRE RESPONSABILITÉ D'ORGANISATION SYNDICALE EST D'Y FAIRE FACE, PAR L'OPPOSITION OU LA NÉGOCIATION, ET DE DÉFENDRE L'INTÉRÊT ET L'AVENIR DE NOS COLLÈGUES. VOTRE INTERVENTION SERA SANS DOUTE NÉCESSAIRE À UN MOMENT.**

## COMITE D'ENTREPRISE : DES CHANGEMENTS PLEIN LA TÊTE !

Après les dernières élections professionnelles qui ont vu l'**UNSA RATP** devenir la première organisation syndicales de l'entreprise, une nouvelle équipe a été mise en place au Comité d'Entreprise, dans le cadre d'une majorité de gestion rassemblant l'**UNSA RATP**, la **CGT RATP** et la **CFE CGC RATP**. La nouvelle équipe n'a pris ses fonctions que depuis deux mois.

Ce mandat doit être celui du profond changement de notre Comité d'Entreprise afin que les agents en soient les principaux défenseurs à l'avenir.

Tous ces changements ne peuvent se faire en cinq minutes mais dès 2019 des évolutions doivent être visibles. D'ores et déjà, des projets sont engagés, des engagements sont pris, en voici quelques uns !



**Sport pour tous.** L'objectif de la gestion pluraliste est qu'au prix d'un engagement bon marché (dès 9.90 euros par mois) et avec plusieurs formules possibles, le détenteur de cette carte puisse fréquenter des milliers de salle de sport dans toute la France ! Les activités sont multiples : salles de sport habituelles et leurs différents cours, mais aussi foot en salle, sports électroniques, yoga, sauna/hammam, etc. Ce projet est en cours de négociation.



**Astérix que pour nous !** Deux soirées « privatisées » sont en cours de négociation les 8 et 22 juin au parc Astérix, au prix de 8 euros l'entrée.



**Star War en avant-première !** Quatre séances sont là également en négociation pour la fin d'année 2019.



**Chèques-cadeaux pour les 9/13 ans.** Dès cette année, la gestion pluraliste UNSA/CGT/CFE CGC étudie la mise en œuvre de chèques cadeaux pour les pré adolescents en lieu et place des jouets habituels de l'Arbre de Noël. Ils pourraient ainsi accéder à plus de choix dans leur magasin préféré ! Pour les plus jeunes, les jouets seraient maintenus et de marque, afin d'en améliorer la qualité, au prix d'un coût supplémentaire pour le CE.



**Un Arbre de Noël particulier en 2020 !** Après le succès de l'année 2017, le CE va réserver Disneyland ou Astérix en 2020 (les délais sont trop courts pour 2019). Trois séances seront prévues (au lieu de deux en 2017), permettant aux deux parents d'accompagner leurs enfants (y compris un seul).

**Vacances !** Le patrimoine du CE est très souvent obsolète, il ne répond plus à vos attentes ! De nombreuses ventes sont envisagées afin de financer la rénovation des propriétés appréciées, l'achat éventuel de nouveaux biens, mais surtout permettant au CE de réserver chaque année des places chez les prestataires professionnels que vous connaissez : FRAM, Maeva, Pierre et Vacances, Club Med, Abritel... à un prix avantageux.



**BIEN D'AUTRES RÉFLEXIONS SONT EN COURS, L'AMBITION DE LA NOUVELLE ÉQUIPE GESTIONNAIRE ÉTANT DE REVOIR TOUS LES SECTEURS D'ACTIVITÉ DU CE. UNE DES PREMIÈRES PRIORITÉ EST DE CONCEVOIR UN NOUVEAU SITE INTERNET QUI VOUS PERMETTRA DE TOUT RÉSERVER, ACHETER, PAR INTERNET, SANS VOUS DÉPLACER ET SANS PAPIER ! TOUS CES CHANGEMENTS SONT INDISPENSABLES MAIS RÉCLAMENT DU TEMPS, NOUS AVONS TROIS ANS POUR VOUS CONVAINCRE !**

## **DON DE JOURS POUR ENFANTS MALADES : VOUS ÊTES FORMIDABLES !**

**L'UNSA RATP** avait insisté fortement pour négocier un accord « MATYS » à la RATP, permettant aux agents de donner des jours de congés/RTT à un collègue dont l'enfant est gravement malade. Cette négociation a abouti à l'accord sans doute le plus favorable de France !

Malheureusement, le malheur ne touche pas que les autres et il arrive qu'un de nos enfants soit touché par un cancer par exemple. Dans ce cas, pour l'**UNSA RATP**, la place du parent est auprès de son enfant, surtout s'il est jeune, et non à son bureau, dans son bus, sa fosse ou sa loge de conduite.

L'accord RATP, négocié et signé par l'**UNSA RATP** a permis à 18 collègues de tous départements et de toutes catégories d'être aux côtés de leur enfant malade ou de leur conjoint hospitalisé (4 cas en 2018) puisque nous avons élargi l'accord aux conjoints.

Près de 2800 jours ont été donnés au cours des appels à solidarité en 2018. Rappelons que l'accord RATP, et c'est le seul en France !, permet d'attribuer une année complète à un agent (90 jours maximum dans la Fonction Publique par exemple).



© Rawpixel.com / Freepik

**L'UNSA RATP VOUS INVITE À CONTINUER DE DONNER DES JOURS (RTT, CA, TS, TC, CCF, CET) QUAND UN DE VOS COLLÈGUES EST FRAPPÉ PAR LE MALHEUR DANS SA FAMILLE. PLUTÔT QUE D'ÊTRE ÉCRÊTÉ PARCE QUE VOUS N'AVEZ PAS PU PRENDRE TOUS VOS CONGÉS ANNUELS, FAITES UN BEAU GESTE ET DONNER DES JOURS AU FOND DE SOLIDARITÉ D'ENTREPRISE QUI VIENDRA EN SOUTIEN D'UN AGENT DONT L'ENFANT OU LE CONJOINT NÉCESSITE SA PRÉSENCE À SES CÔTÉS, POUR VAINCRE LA MALADIE !**



## ACCORD EGALITE : L'UNSA RATP OBTIENT DE NOUVELLES AVANCÉES !

Constatant des écarts salariaux de 8 à 9% au sein des catégories opérateurs, maîtrises et cadres, l'**UNSA RATP** à abordé cette négociation en conditionnant sa signature à la mise en œuvre de mesures concrètes et ambitieuses pour corriger cette situation.

La maternité est identifiée comme l'une des principales causes des écarts salariaux. L'**UNSA RATP** avait revendiqué et obtenu, en 2015, la mise en place d'un dispositif permettant d'attribuer un avancement « hors enveloppe » au retour de congé maternité ou d'adoption, sur proposition du hiérarchique. Cette possibilité a été peu utilisée.

**Aussi, ce qui était optionnel devient automatique, à notre demande !**

- Ainsi, une encadrante revenant de congé maternité en septembre 2019 se verra attribuer automatiquement 5% (cadres) ou 4,5% (maîtrises), rétroactivement, au 1<sup>er</sup> janvier 2019, sous réserve de remplir les conditions réglementaires !
- Pour les opérateurs, le passage d'échelle hors quotas s'effectuera automatiquement le mois suivant le retour de congé, sous réserve d'être au moins au minimum de la fourchette !

L'**UNSA RATP** a également revendiqué et obtenu, notamment :

- Une posture ferme et catégorique de l'entreprise vis-à-vis des agissements et propos sexistes et du harcèlement, des actions concrètes de lutte contre les stéréotypes.
- Parution à venir d'un guide de la parentalité, traitant y compris du rôle des pères dans son exercice, pour lutter contre les comportements managériaux inadaptés vis-à-vis des pères s'investissant dans la parentalité.
- Suivi du taux de féminisation des viviers, des plans de succession, des postes de management, des postes à Forte Responsabilité,
- Un engagement ferme d'adaptation systématique des locaux aux personnels féminins, des efforts demeurant à réaliser dans certains secteurs...
- Un engagement sur la localisation géographique du poste de travail, lors de la maternité (agents d'exploitation par exemple), afin qu'une collègue ne se voit plus déplacée à l'autre bout de l'Île de France.

L'**UNSA RATP** rappelle avoir obtenu, depuis 2015, un engagement de faire apparaître une **heure de fin prévisionnelle des réunions**, sur les plages horaires de travail prévues (et n'excédant pas 18h lorsque que l'ensemble des participants est au forfait). Il appartient à tous de faire respecter ce principe, et les militants UNSA sont prompts à intervenir sur le sujet au besoin !



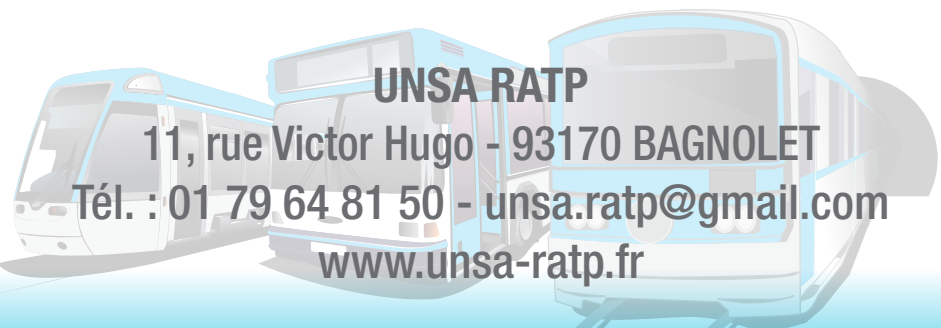
**CONSCIENTE DU CHEMIN RESTANT À PARCOURIR POUR ABOUTIR À L'EXCELLENCE NÉCESSAIRE EN LA MATIÈRE, L'UNSA RATP CONTINUE À ABORDER CHAQUE NÉGOCIATION AVEC UN HAUT NIVEAU D'EXIGENCE ! L'UNSA RATP ENTÉRINE PAR ACCORD LES MESURES OBTENUES, DÈS LORS QU'ELLES ABOUTISSENT À DES PROGRÈS CONCRETS ET SIGNIFICATIFS !**

© - RATP - J-F Mauboussin



© - RATP - Jean François Mauboussin

© - RATP - Noam Ciliric



**UNSA RATP**

11, rue Victor Hugo - 93170 BAGNOLET

Tél. : 01 79 64 81 50 - [unsa.ratp@gmail.com](mailto:unsa.ratp@gmail.com)

[www.unsa-ratp.fr](http://www.unsa-ratp.fr)