

Pôle encadrement



LE JOURNAL UNSA DES ENCADRANTS DE LA RATP

N°38

Novembre 2020

Dans ce numéro :

Raison d'être

Résistance au télétravail exceptionnel

Commissions de classement 2021 en approche...

Les arrêts et différentes situations liés à la pandémie

Compte Personnel Formation

Dans nos départements

Nous contacter :

encadrementratp@unsa.org

L'édito

Par Michaël Pontarolo
Secrétaire du Pôle Encadrement



Avons-nous raison d'être en quête d'une raison d'être ?

Depuis 2019, la Loi PACTE encourage les entreprises à se définir une raison d'être et à l'inscrire dans leurs statuts.

L'objectif est ainsi d'afficher que la vocation d'une entreprise ne s'arrête pas à la réalisation et la maximisation de profits.

Le rythme intensif du changement à la RATP (plus de 3000 projets en cours actuellement), les mutations auxquelles notre modèle est confronté, peuvent facilement nous conduire à une perte de repères, à une perte du sens de notre action... Avec en conséquence potentielle la perte du lien collectif, de l'engagement et de l'attachement à l'entreprise.

Pourtant, la RATP n'est pas une entreprise comme les autres. Elle a sa singularité. Elle se distingue par des valeurs qui ont toujours fédéré l'ensemble de ses salariés.

Dans ce contexte, la démarche participative lancée dans l'entreprise à grand renfort de communication est-elle justifiée ? A nos yeux :

► **Non, s'il s'agit simplement d'une mise en conformité** avec une injonction du gouvernement. Le ministre de l'Economie a en effet demandé à ce que toutes les entreprises dont l'Etat est actionnaire s'en dotent.

► **Non, si la vraie raison d'être aux yeux de nos dirigeants se tourne en réalité vers la maximisation des résultats financiers.**

► **Non, s'il s'agit d'une simple opération de marketing externe**, visant juste à mettre en lumière notre contribution aux enjeux environnementaux.

► **Non, s'il s'agit d'une simple opération de marketing interne**, visant juste à mobiliser les salariés autour d'une démarche participative, mais sans que le résultat de ces travaux n'ait de réel impact sur notre quotidien.

► **Oui, s'il s'agit de faire de notre raison d'être un véritable outil de gouvernance**, si chaque décision de la Direction Générale, du Conseil d'Administration, et à tous les niveaux dans l'entreprise, est prise à la lumière de notre raison d'être, en se demandant si la décision prise *répond vraiment* aux valeurs qu'elle impulse.

Nous serons particulièrement attentifs au respect de ce principe fondamental.

► **Oui, s'il s'agit de réaffirmer les valeurs humaines historiques** qui font notre singularité.

Parmi celles-ci nous soulignerons la solidité du **lien qui unit la RATP et ses salariés**, qui trouve ses sources historiques dans le Statut du personnel, notre régime particulier de retraite, et notre culture des relations sociales... Ce lien qui conduit bon nombre d'entre-nous à consacrer une longue partie de notre carrière à la RATP.

A l'aube de transferts de personnels massifs et de réduction à venir du périmètre de l'EPIC, il nous apparaît important que la direction générale réaffirme son ambition à

faire vivre ce lien historique et à le matérialiser dans ses choix stratégiques.

Nous citerons également, forcément, ces **valeurs de service public** qui nous ont fait choisir la RATP... Celles qui conduisaient et devraient toujours conduire notre entreprise à faire primer **la qualité réelle du service** sur la qualité perçue ou affichée.

Enfin, le thème de **l'inclusion** nous apparaît comme capital dans la définition de notre singularité... Elle se matérialise bien sûr à travers la mise à disposition d'un service public accessible à tous et à travers nos responsabilités en tant que l'un des principaux employeurs d'Ile-de-France. Mais elle se matérialise aussi, bien sûr, grâce aux actions de la *Fondation RATP* ou de la *Mission de Lutte Contre la Grande Exclusion (Recueil Social)*. Elle est également au coeur de notre contrat social, au travers d'accords sur les thèmes du *handicap* ou de *l'égalité professionnelle*.

**La RATP sera t'elle dans le camp de ceux qui s'approprient la démarche raison d'être avec sincérité ?
L'avenir nous le dira...**

Résistance au télétravail exceptionnel à la RATP ou comment certaines directions locales ne jouent pas le jeu !

Karine Charpentier
Secrétaire adjointe du Pôle Encadrement



Rétrospective des actions engagées par le Pôle Encadrement en terme de télétravail durant cette période de crise sanitaire et de circulation active du virus.

Deux Alarmes sociales ont été déposées par le Pôle Encadrement, au niveau transversal de l'Entreprise, afin de recourir au télétravail exceptionnel massif au sein de la RATP, et ce, dans le but de **participer à l'effort national en terme de lutte contre la circulation du virus**.

La première Alarme faisait suite au passage de Paris et de la petite couronne à l'état de zone d'alerte maximale, le 04 octobre, la seconde, quant à elle, s'appuyait sur la première mise à jour du Protocole sanitaire du 16 octobre par l'intermédiaire duquel, il était demandé aux employeurs de fixer « *un nombre minimal de jours de télétravail par semaine, pour les postes qui le permettent* ».

Malgré nos interventions, la Direction de l'Entreprise adoptera une position que nous considérons comme **irresponsable**, se retranchant derrière l'argument, qu'à ce stade, il ne s'agissait que de « *recommandations* ».

Nous avons interpellé Madame la Ministre de l'emploi, Elisabeth Borne, sur la position de la Direction de la RATP par l'intermédiaire d'un courrier du 27 octobre 2020.

C'est à la seconde mise à jour du *Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19* du 29 octobre 2020, que la Direction de GIS recevra les Organisations syndicales représentatives dans le cadre d'une concertation en matière de mise en oeuvre du télétravail au sein de la RATP.

En effet, la Direction de l'Entreprise prend « enfin » conscience que le télétravail exceptionnel devient la norme et qu'il est un outil dans la limitation des interactions sociales et ainsi dans la lutte contre la circulation du virus.

Pour autant, si la Direction générale adhère enfin au télétravail exceptionnel, il n'en reste pas moins que **certaines directions locales font de la résistance** et se permettent d'adapter les consignes du Protocole sanitaire et de la Direction de GIS au gré de leurs ambitions.

Fort de ce constat, le Pôle Encadrement déclinera des Alarmes sociales visant à faire respecter les consignes en terme de télétravail au niveau des Départements et des Unités.

Pour exemple, la Direction de RDS, lors de notre Alarme sociale du 06 novembre, nous déclare qu'elle « incitera sans ingérence » ses Unités et ses Centres Bus au télétravail alors que nous estimons qu'elle doit être proactive dans la mise en place du télétravail exceptionnel.

C'est aussi le cas des directions des Centres de formation, que ce soit sur SEM, RDS ou encore SUR, qui estiment que les formations théoriques doivent se dérouler en présentiel alors même que la Direction de GIS, en concertation avec les Organisations syndicales, a rappelé que « *le distanciel devient la règle par défaut* » (voir brève en p.6).



Aussi, de façon totalement arbitraire, certaines Directions des Ressources humaines demandent à leurs assistants et secrétaires d'assurer des journées en présentiel alors même que leurs fonctions sont 100% télétravaillables, et ce, afin de réaliser des opérations d'archivage au prétexte que le traitement des archives doit être terminé au dernier trimestre 2020 dans le cadre du programme Lyby+ (voir brève en p.6).

Ainsi, nous considérons que ces directions locales ne respectent pas le Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19 notamment en matière de mise en oeuvre du télétravail.

Cette situation induit **un manquement aux obligations de sécurité, de protection et de prévention des risques** énoncées dans les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du Travail et l'UNSA-RATP s'est d'ores et déjà rapprochée de l'inspection du travail afin d'étudier la faisabilité de contrôles de cette dernière en matière de respect du Protocole sanitaire et du télétravail.

Commissions de classement 2021 en approche...

Grégory Galant
Secrétaire adjoint du Pôle Encadrement



Les commissions de classement, qui visent à entériner les avancements cadre et maîtrise au 1er janvier prochain, doivent se tenir avant la fin de l'année.

Pour rappel, les départements et unités disposent d'une enveloppe moyenne annuelle de :

- * 2,2% pour les cadres,
- * 2,1% pour les agents de maîtrise et techniciens supérieurs.

Les attributions individuelles d'avancement sont comprises dans une plage de :

- * 3 à 7% pour les cadres (pouvant être porté à 8% pour des « postes exposés, à fort enjeu ou responsabilité »),
- * 3 à 6% pour les agents de maîtrise et tech. sup. (pouvant être porté à 7% dans les mêmes conditions).

Par ailleurs, voici quelques données vous permettant de vous situer :

- ▶ Plus de 95% des cadres et plus de 92% des maîtrises obtiennent un avancement à 2 ans ;
- ▶ L'avancement moyen est de 4,7% pour les cadres et 4,5% pour les maîtrises et tech. sup.

Voici les dates déjà communiquées dans une partie des départements :

	Cadres	Maîtrises
CGF	16 décembre	16 décembre
CML	17 décembre	17 décembre
GIS	18 décembre	18 décembre
M2E	16 décembre	16 décembre
MOP	16 décembre	16 décembre
MRF	9 décembre	16 décembre
MTS	16 décembre	16 décembre

	Cadres	Maîtrises
RATP Infras	16 décembre	16 décembre
RDS	14 décembre	17 décembre
SEM	9 décembre	9 décembre
SIT	9 décembre	11 décembre
SUR	3 décembre	3 décembre
VAL	11 décembre	11 décembre

Les arrêts et différentes situations liés à la pandémie

**Nouveaux décrets, décrets qui expirent, ou encore décret annulé par le Conseil d'Etat...
Difficile de s'y retrouver dans cette jungle de modalités changeantes...**

Les notes relatives aux changements de dispositions s'accumulent sur *urbanweb*, sans qu'il soit simple de comprendre lesquelles sont encore valides.

Pour y voir plus clair, nous avons réalisé ce tableau de synthèse, à date de parution du présent journal (19 novembre). Nous nous attacherons à l'actualiser chaque mois.

	Pointage	Conditions d'accès	Rémunération
Maladie	730	Habituelles	<ul style="list-style-type: none"> - 95% du statutaire. - Perte de la majorité des primes. - Abattement sur l'intéressement. - Application de la journée de carence.
Maladie pour symptômes Covid ou cas positifs.	730	Arrêt de travail délivré par un médecin	Application de la journée de carence, sauf si le salarié passe préalablement par la procédure cas contact (déclaration sur declare.ameli.fr).
Cas contact	730	<ul style="list-style-type: none"> - être identifié cas contact - s'être déclaré sur declare.ameli.fr - fournir le certificat d'isolement délivré par sa caisse suite à cette déclaration dès sa réception. 	<ul style="list-style-type: none"> - 95% du statutaire. - Perte de la majorité des primes. - Abattement sur l'intéressement. - Pas de journée de carence.
Garde d'enfants	746 « chômage salarié Covid »	<ul style="list-style-type: none"> - fermeture de la classe ou de l'établissement d'un enfant de moins de 16 ans, - ne pas être éligible au télétravail, - l'autre parent ne doit pas en bénéficier en même temps. 	<ul style="list-style-type: none"> - 95% du statutaire. - Perte de la majorité des primes.
Personnes vulnérables		<ul style="list-style-type: none"> - ne pas être éligible au télétravail, - ne pas bénéficier de mesures d'isolement du poste de travail (nouvelle restriction depuis le 10/11), - disposer d'un certificat d'isolement établi par son médecin traitant - relever des 12 cas prévus 	<ul style="list-style-type: none"> - Pas d'abattement sur l'intéressement. - Pas d'incidence sur l'ancienneté, la retraite, l'acquisition de RTT ou de CA.
Salariés cohabitant avec une personne vulnérable	Depuis le 1er septembre, il n'existe plus de dispositif dérogatoire. Le salarié doit s'adresser à la médecine du travail ou à son médecin traitant pour étudier sa situation.		
Chomage partiel pour baisse d'activité	709	A l'initiative des directions locales. Depuis le 6 novembre, il peut être appliqué à l'heure de travail.	<ul style="list-style-type: none"> - 100% du statutaire. - Maintien des primes (sauf primes à l'acte). - Pas d'abattement sur l'intéressement. - Pas d'incidence sur l'ancienneté, la retraite, l'acquisition de RTT ou de CA.
Télétravail exceptionnel	100 (travail)	Pour tous les salariés éligibles. ⚠ Les salariés ayant adhéré à une formule de télétravail classique doivent continuer de déclarer les jours afférents pour bénéficier de l'indemnisation.	Identique au travail présentiel. Pas d'indemnisation des frais pour le télétravail exceptionnel.

Compte Personnel Formation : ne vous asseyez pas sur 1800€ !

Gaëlle Malat
Déléguée UNSA Encadrement SEM



Depuis 2015, un compte personnel de formation (CPF) est ouvert à toute personne, salarié ou demandeur d'emploi, dès l'âge de 16 ans jusqu'à sa retraite.

Le CPF permet de financer toutes sortes de formations à votre initiative personnelle. Il est crédité de 500€ par an avec un plafond de 5 000€.



Son prédécesseur, le DIF, était crédité de 20h par an avec un plafond de 120h. Les heures acquises au titre du DIF (à fin 2014) sont transférables sur le CPF, à hauteur de 15€ par heure. Pour un collègue qui n'aurait jamais utilisé ses heures de DIF, cela représente donc $120h \times 15€ = 1\ 800€$.

Pour ce faire, il est indispensable que chacun réalise l'opération de transfert des heures DIF vers le CPF **avant le 30 juin 2021. Au delà, ces heures seront perdues.**

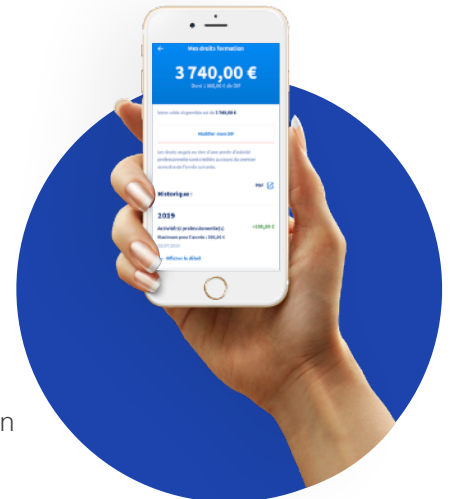
Comment ? Nous vous avons réalisé un petit tuto :

- ➊ Retrouvez le courrier **Attestation de solde d'heures de DIF** qui vous a été envoyé en janvier 2015 par la RATP. Certains départements en ont envoyé un nouvel exemplaire le mois dernier. Pour les autres, vous pouvez demander un duplicata auprès de votre attachement.
- ➋ Téléchargez **l'application Mon Compte Formation** : [lien ios](#) - [lien android](#)
- ➌ Cliquez sur *Je crée mon compte*, utilisez votre n° de sécurité sociale comme identifiant, puis remplissez les champs à compléter
- ➍ Allez dans *Mon compte / mes droits formation / saisir mon dif*
- ➎ Saisissez le solde de votre DIF en heures tel qu'il apparaît sur l'attestation
- ➏ Dans « *fournir mon attestation* », cliquez sur le symbole 📷 et photographiez l'attestation.

Voilà, c'est fini, votre solde incluant la conversion de vos heures DIF apparaît.

Pour trouver maintenant la formation qui correspond à vos attentes, l'application comporte un catalogue très complet et un moteur de recherche par mots clés.

Vous pouvez également vous adresser à l'association [Transitions Pro Ile de France](#), agréée pour les demandes de projets de transition professionnelle (ex AGEICIF).



Dans nos départements

Dissolution de l'unité COP

A la suite de la mobilité d'un responsable d'UO, et à la surprise générale, la Direction du département a tout simplement décidé de dissoudre l'Unité COP, créée depuis à peine 10 mois dans le cadre de la transformation des ingénieries et l'avènement de RATP Infrastructures... Une première ! C'est encore la preuve d'**une réorganisation faite au pas de course et dont la viabilité n'est pas avérée !**

Par conséquent, les entités de cette Unité, dont **les agents ressentent un mal être** compréhensible, seront dispatchées un peu partout dans d'autres Unités de ce département.

Du point de vue de la Direction, le projet ayant été présenté aux instances (au dernier moment et devant le fait accompli), le dialogue social a été respecté ! Ce qui bien sûr est loin d'être notre avis ! **Notre alarme sociale s'est terminée sur un désaccord évidemment !!!**

INFRA



François DELGADO
Elu UNSA
RATP INFRA

Dans nos départements

Ouverture de Shamerock

SIT

Le premier bâtiment tertiaire à fonctionner en Flex-Office dans l'entreprise (Shamerok) à Noisy le Grand vient d'ouvrir ses portes le 19 octobre 2020 avant l'arrivée de LYBY+.

Ce bâtiment accueille les salariés de la nouvelle unité TSI (qui regroupe SVM-ancien ING, OSC ainsi que l'unité MSP).

Ce bâtiment comporte environ 419 postes pour 550 agents affectés en temps normal et descend en jauge COVID à 264 places dont 225 postes formels disponibles.

En espérant que chacun trouve sa place



**Olivier
MERCIER**
Secrétaire.
UNSA SIT

Lyby+ : Déménagement des Bâtiments A et B en zone tampon de Val de Fontenay

Bien que l'UNSA RATP ne se soit pas inscrite dans le programme Lyby+ et le réaménagement de Lyby en flex office, le Pôle Encadrement a suivi avec attention l'accompagnement des salariés des Bâtiments A et B dans le déménagement programmé en zone tampon.

C'est ainsi que nous avons eu l'occasion de nous exprimer et de faire part de nos revendications, dans le cadre de 2 pluri-syndicales des 12 et 18 novembre, sur l'état d'avancée du programme Lyby+. A ce titre, il était prévu, dans le calendrier Lyby+, que les **opérations d'archivage** soient terminées au 4ème trimestre 2020 avec pour objectif un déménagement rapide en zone tampon.

Avec le contexte sanitaire actuel et la mise à jour du Protocole national le 29 octobre visant à normaliser le télétravail et à réduire les trajets domicile-travail afin de lutter plus efficacement contre la circulation du virus, **nous avons obtenu que ces opérations d'archivage soient décalées à fin janvier**. L'UNSA RATP restera très attentive au taux d'occupation des bâtiments de Val de Fontenay afin de s'assurer que la règle des 4 mètres carrés par salarié soit respectée.



**Laure
CORTINOVIS**
Elue
UNSA VAL

Nouvel Espace Formation : silence on coule...

RDS

Depuis 18 mois, l'UNSA interpelle la direction locale et celle du département RDS, déclenchant audiences, alarmes sociales, groupes de travail, et plus récemment enquête CSSCT.

Les problèmes sont nombreux : **sous effectif chronique** ne permettant pas de répondre aux besoins de formation accentués par le confinement, **recrutements de formateurs non anticipés, dialogue social inexistant...**

Quelle est la stratégie de l'unité? **Notre objectif aujourd'hui est d'obtenir un plan d'action d'envergure** prenant en compte les difficultés actuelles et futures et ayant pour but de **refaire du NEF un organisme de formation capable de répondre aux enjeux de 2025...**



**Arnaud
GOUNINET**
Formateur
Elu
UNSA CSE1

Télétravail exceptionnel : Les mauvais élèves !!!

RDS

SEM

SUR

Le Pôle Encadrement a dû faire face aux mauvais élèves en termes de mise en place du télétravail exceptionnel tel que prévu dans le Protocole National mis à jour le 29 octobre. Ce palmarès est principalement composé des Centres de Formation. En effet, **des Alarmes sociales ont été déposées dans les Centres de Formation du NEF, de SEM ou encore de SUR**.

Alors que nous considérons que **toutes les formations théoriques doivent être, soit reportées, soit dispensées à distance**, les directions de ces Centres de Formation nous répondent que l'ensemble des gestes barrières est respecté.

Bien évidemment, nous leur rappelons que ce n'est pas le sujet et qu'il s'agit désormais de lutter contre la circulation du virus par l'intermédiaire de la mise en oeuvre du télétravail en l'occurrence.

Inutile de préciser que ces alarmes se sont soldées par des constats de désaccord. Malgré nos arguments, ces directions restent sur leur position **faisant fi de la sécurité de ses salariés et de l'effort qui est demandé à tous au niveau national**.



**Jean-
François
BELENGER**
Formateur
Elu UNSA
CSE DSC