

Pôle encadrement



LE JOURNAL UNSA DES ENCADRANTS DE LA RATP

N°48

Novembre 2021

Dans ce numéro :

Notre identité, notre culture, nos singularités...

Zoom : la réglementation relative au forfait jours

Quand la RATP s'autorise à se placer en-deçà du droit commun...

Des candidat.e.s engagé.e.s !

Les infos du Pôle Encadrement en un seul clic :



Pour recevoir nos publications à l'adresse mail de ton choix. RGPD et anonymat respectés.

L'édito

par Michaël Pontarolo
Secrétaire du Pôle Encadrement



Notre identité, notre culture, nos singularités ne sont pas des freins : elles sont des atouts pour réussir !

Dans l'univers en mutation qui s'impose aujourd'hui à nous, faut-il tout balayer de ce qui constitue notre ADN et « normaliser » à tout prix l'EPIC RATP ?

C'est aujourd'hui ce qu'affirme notre direction générale, comme, exemple parmi tant d'autres, sur le sujet du déroulement de carrière de l'Encadrement. Il nous faudrait ainsi, selon ses dires, « nous rapprocher des pratiques de nos concurrents » et « suivre les tendances des conventions collectives ». Nos échelons, comme le reste, seraient un vestige symbolique d'une autre époque, celle où la RATP ressemblait trop à la fonction publique, elle-même devenue l'archétype d'un monde désuet...

Chercher à ressembler à tout prix à nos concurrents serait une grave erreur. Nous n'avons pas à rougir de nos savoir-faire, loin de là, y compris en matière de politique sociale et salariale. Nous devons nous appuyer sur ceux-ci pour être meilleurs que nos concurrents. Ces savoir-faire constituent notre fierté. ***L'engagement et l'attachement à l'entreprise sont bien supérieurs à ce qui est obtenu par nos concurrents, et ce grâce à nos singularités.*** Comment pourrait-on espérer le succès de l'entreprise autrement ?

Pour survivre dans un monde concurrentiel, une entreprise doit avoir des avantages concurrentiels. Elle doit se démarquer des autres et ne réussira que grâce à ses propres forces, ses singularités.

A entendre la direction générale, tout ce qui a été construit avant elle, l'a été en dépit du bon sens. Pire, nous aurions été avant son arrivée dans une forme d'immobilisme, incapables de nous adapter aux enjeux.

Dans une logique de pensée unique, descendante, condescendante, elle n'écoute plus personne. ***La direction générale détiendrait le savoir, les savoir-faire, et n'aurait donc qu'à faire de la pédagogie*** pour en convaincre son management, ses salariés et leurs organisations syndicales.

► ***Le management, qu'il soit intermédiaire ou supérieur, en est réduit à décliner cette pédagogie,*** outillé de kits et autres éléments de langages martelés en *web conférences*. Son bon sens n'est plus mis à contribution. S'il ne répète pas ces éléments de langage à la lettre, sa posture est qualifiée d'inadaptée...

► ***Les corps intermédiaires,*** les organisations syndicales, sont traités comme des structures imposées, incapables de comprendre les enjeux d'aujourd'hui et de demain, qu'il conviendrait d'affaiblir et de tenir à l'écart.

Non, Madame la présidente, l'UNSA RATP n'a pas le regard tourné vers le passé, loin

de là. **Nous sommes viscéralement attachés à notre entreprise, à sa pérennité et à son développement. C'est à cet effet que nous défendons l'excellence sociale**, la poursuite d'un modèle de relations avec les salariés qui a toujours fait référence, qui a toujours contribué à l'attractivité de Notre Entreprise, et *in fine*, à sa performance.

Il n'y aura pas de performance économique sans performance sociale. Il n'y aura pas de performance économique **sans performance managériale, donc sans un engagement indéfectible de l'Encadrement.** Or, pour maintenir et encourager cet engagement, dans ce contexte de changements forts, il est plus que jamais nécessaire de revenir à un climat social de bienveillance, d'encouragements, de reconnaissance vis-à-vis de ceux qui font vivre la RATP au quotidien.

Ne laissons pas des dirigeants de passage détruire notre outil de travail. Il nous appartient de prendre notre destin en main, nous tous qui sommes attachés dans la durée à Notre Entreprise. Un premier message consisterait à participer massivement aux élections professionnelles.

Un faible taux de participation serait assurément interprété par la direction générale comme un blanc-seing pour poursuivre sa politique de démantèlement de notre contrat social, d'effacement de notre culture...



Zoom : la réglementation relative au forfait jours

par Grégory Galant
Secrétaire adjoint du Pôle Encadrement



83% des cadres et 37% des agents de maîtrise sont aujourd'hui au forfait jours.

Fortement encouragé par l'Entreprise, ce régime horaire relève d'une réglementation, nationale et interne, qu'il est plus que jamais utile de connaître.

► L'adhésion au forfait peut-elle être obligatoire sur certains postes ?

Non, elle est soumise au **strict volontariat du salarié**, et ne peut en aucun cas lui être imposée, que ce soit explicitement ou implicitement. L'article L3121-55 du Code du Travail précise que « *la forfaitisation de la durée du travail doit faire l'objet de l'accord du salarié* ».

Aussi, **les offres internes telles que celle affichée ci-contre**, extraite de *Pulse*, laissant à penser que le forfait est forcément associé à l'emploi concerné, **sont trompeuses et illégales.**

► L'adhésion au forfait est-elle réversible ?

Oui, le salarié peut y mettre fin quand il le souhaite, sans justification. L'accord *ARTT du personnel d'encadrement* prévoit que « *La dénonciation de la convention pourra se faire à l'initiative de l'une des deux parties sous réserve d'un délai de prévenance d'un mois.* »

► L'adhésion au forfait est-elle nécessaire pour accéder au télétravail ?

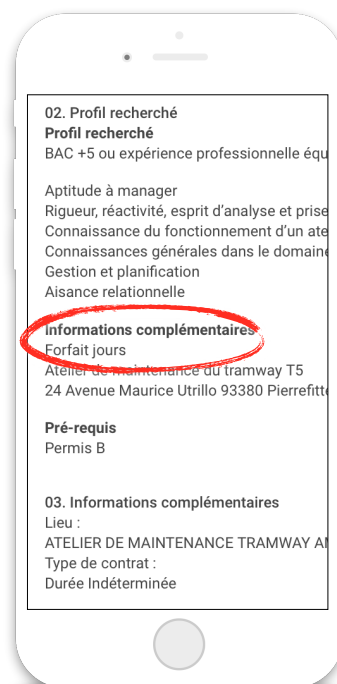
Non, les horaires collectifs sont compatibles avec l'adhésion à une convention de télétravail, et celle-ci ne peut être conditionnée à un passage au forfait.

Néanmoins, la direction refuse à ce jour l'accès au télétravail pour les collègues aux horaires variables, ce qui leur laisse donc le choix entre horaires collectifs et forfait. Ce sujet fait l'objet d'un profond désaccord avec l'UNSA RATP. Cela est d'autant plus incompréhensible que, lors de la période de télétravail exceptionnel que nous venons de traverser, il a été démontré que leur compatibilité est tout à fait gérable. Nous continuerons de revendiquer, lors des négociations prévues au 1er semestre 2022, l'abandon de cette règle insensée.

► Les heures supplémentaires sont-elles rémunérées ?

Non, le forfait jours dispense les employeurs de leur paiement, ce qui explique pourquoi il est autant encouragé par ceux-ci.

Néanmoins, deux principes doivent être respectés, à défaut desquels les juges font procéder au paiement des heures supplémentaires :



- Les horaires de travail ne doivent pas être prédéterminés et le salarié doit disposer d'une **réelle autonomie dans l'organisation de son emploi du temps** pour l'exercice des responsabilités qui lui sont confiées. Ce sujet pourrait par exemple concerner des managers d'exploitation, qui sont tributaires de contraintes d'emploi du temps nombreuses et répétées.
- Le manager doit s'assurer régulièrement **que la charge de travail est raisonnable** à toute période de l'année. La *Loi Travail* du 8 août 2016, ainsi que l'accord *ARTT du personnel d'encadrement*, prévoient que des mesures de contrôle de la charge de travail soient mises en place. A minima, **l'EA doit avoir lieu chaque année** et doit systématiquement aborder les sujets de la **charge de travail**, le **poinds des objectifs** en toute période de l'année, l'articulation des temps de vies et le droit à la déconnexion.

Un bilan trimestriel doit également être réalisé pour tout salarié au forfait qui en fait la demande.

Les délégués UNSA RATP se tiennent à votre disposition pour tous compléments d'informations ou assistance.

Quand la RATP s'autorise à se placer en-deçà du droit commun...

par Karine Charpentier
Secrétaire adjointe du Pôle Encadrement



La RATP veut s'aligner sur le privé... uniquement quand ça l'arrange !

Le caractère cumulatif du congé spécial lors d'un PACS, puis d'un mariage ultérieur avec la même personne, s'applique ... OUI !!! Mais pas à la RATP.

Si le sujet peut apparaître anecdotique, il est **le reflet des multiples coups de canifs portés à notre contrat social**, et de la disparition progressive des principes de bienveillance qui l'animaient généralement.

En effet, les salariés relevant du droit commun bénéficient du congé spécial dans le cadre d'un PACS, puis à nouveau lors d'un mariage, comme le précise l'extrait ci-contre.

Or la RATP applique une règle moins favorable en refusant ce cumul lorsqu'il s'agit de la même personne.

Notre Statut du personnel, en son article 66, accorde aux salariés, 6 jours pour PACS ou mariage quand le droit commun en accorde 4 au minimum certes... Mais cette non-reconnaissance du caractère cumulatif est inacceptable et injuste à nos yeux.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE Service-Public.fr
Liberté Égalité Fraternité
Le site officiel de l'administration française

Congé du salarié pour mariage ou Pacs

Vérfié le 20 septembre 2021 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Le salarié bénéficie de jours de congé lorsqu'il se marie ou lorsqu'il conclut un pacte civil de solidarité (Pacs). Il n'y a pas de condition d'ancienneté du salarié pour avoir droit au congé. Le congé est pris durant la période où l'événement se produit. Le congé est rémunéré.

Tout replie Tout déploie

Bénéficiaires

Le salarié bénéficie d'un congé spécifique à l'occasion de son mariage ou de la conclusion d'un Pacs.

Il n'y a pas de condition d'ancienneté.

La durée de ce congé spécifique ne peut pas être déduite du nombre de jours de congés payés annuels du salarié.

Toutefois, si le salarié est déjà en congé lors du mariage ou du Pacs, il ne peut pas bénéficier du congé spécifique.

A savoir : le Pacs et le mariage sont **2 événements distincts**, chacun donne droit au congé. Un salarié ayant bénéficié du congé à l'occasion de la conclusion d'un Pacs bénéficie, s'il se marie par la suite, à **nouveau** du congé à l'occasion de son mariage.

Au-delà de l'approche juridique mise en avant par la direction (voir l'extrait de l'alarme sociale ci-dessous), **il serait de bon augure que de tels événements fassent l'objet d'un traitement social humain et bienveillant.**

En réponse, la Direction informe que :

Conformément à la jurisprudence du Conseil d'Etat et de la Cour de Cassation, la RATP ne relève pas obligatoirement du droit commun pour ce sujet, la réglementation applicable aux salariés RATP est donc traduite dans la Note dédiée (Note GIS PAP 2021 021).

Par ailleurs, la direction précise que les salariés RATP bénéficient bien du congé spécial à la fois à l'occasion d'un Pacs et d'un mariage dès lors que l'union n'a pas lieu avec la même personne.

Information Syndicale en visioconférence

Venez échanger sur les actualités sociales de l'entreprise

Lundi 15 novembre de 11h à 12h ou de 13h30 à 14h30

<https://us02web.zoom.us/j/87138427247>



Des candidat.e.s engagé.e.s !

Les 175 candidates et candidats du *Pôle Encadrement et assimilés*, à élire du 22 au 25 novembre, s'engagent au quotidien au service de leurs collègues... Mais pas que ! Quelques exemples :

Pour une meilleure inclusion du handicap - Ali Gallouzi

La mission accessibilité (MOP), notamment représentée par Ali Gallouzi, notre candidat UNSA, était présente au Salon Autonomique des 12, 13 et 14 octobre au Parc des Expositions de la Porte de Versailles. Ali est allé à la rencontre des voyageurs en situation de handicap afin de les renseigner et de les informer sur les avancées et les innovations de la RATP en termes d'accessibilité aux personnes à mobilité réduite au sein des espaces RATP.



Pour le respect des droits des salariés de toutes entreprises - Karine Charpentier, Thierry Huberman, Catherine Amari, magistrats prud'homaux

Ces juges non professionnels, les conseillers prud'homaux, ont un rôle essentiel. Ils ont pour mission de rendre une justice sociale.

C'est avec conviction et impartialité que Karine Charpentier, Catherine Amari et Thierry Huberman, nos candidats UNSA, se sont engagés dans l'appréhension et l'analyse du droit du travail afin notamment, soit de concilier, soit de juger les litiges individuels liés au contrat de travail.



Pour le mieux-être des agents par le sport - Franck Prieur, coach en boxe française

Riche d'un parcours au sein de RDS pour accéder, aujourd'hui, au poste de supervision en temps réel au sein du CRIV, Franck, candidat UNSA, a toujours gardé une activité sportive importante comme exutoire. Il a toujours été engagé dans le fonctionnement et l'animation de la salle de « boxe française & disciplines associées », affiliée à l'US Métro, au Centre bus des Lilas. A l'obtention de son monitorat de « Savate Boxe Française » en 2005, il enseigne à la salle de l'USMT pour sa première saison sportive en 2006.

Il a souvent porté les couleurs de l'US Métro lors de compétitions inter entreprises jusqu'à accéder au titre de champion de France en équipes et a été Président de la Section Boxe Française de 2017 à 2020.

Un candidat qui a du punch!



Pour la transmission des savoirs médicaux - Thibault Monier, Chirurgien-Dentiste en Espace santé

Membre de l'Académie Nationale de Chirurgie Dentaire, Thibault Monier est chargé de cours à l'Université Paris V René Descartes.

Membre du Syndicat International de la Presse Scientifique, il contribue également à l'alimentation écrite de nombreux articles pour des revues de recherche scientifique telles que « Sciences » ou encore « Les actualités Odonto-Stomatologiques ».



Pour des vacances de qualité et des enfants heureux - les Enfants du Métro, des équipes investies - Romain Auger, Sébastien et Julien Morice

Depuis plus de 90 ans, la fondation des Enfants du Métro organise des colonies de vacances pour les enfants des personnels RATP.

C'est avec des valeurs telles que le respect ou la citoyenneté que Sébastien et Julien Morice, ainsi que Romain Auger, nos candidats UNSA, ont occupé les postes d'Animateur, puis Directeur de colonies ou encore Trésorier et ont ainsi aidé et aident encore nos enfants à grandir.

La principale motivation des équipes des Enfants du Métro reste celle du « vivre ensemble ».

