

Pôle encadrement



LE JOURNAL UNSA DES ENCADRANTS DE LA RATP

N°55

Juillet - Août
2022

Dans ce numéro :

Accord Télétravail

Accord Prêts et Habitat

**Accord relatif au
Temps Partiel de Fin de
Carrière**

Les infos
du Pôle Encadrement
en un seul clic :



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

Tour d'horizon des négociations en lien avec la Qualité de Vie au Travail

par Sébastien Morice
Secrétaire du pôle Encadrement



Aujourd'hui, il n'existe pas d'accord relatif à la qualité de vie au travail alors que l'UNSA RATP ne cesse de revendiquer l'ouverture de ces discussions, notamment depuis 2016, date d'échéance de l'accord concernant les risques psychosociaux.

La négociation et la mise en place d'un accord QVT sont primordiales tant pour le bien-être des salariés que pour la « bonne forme » de l'entreprise.

C'est pourquoi, l'UNSA RATP sera force de propositions concernant la QVT et plus qu'exigeante en termes de conciliation des temps de vie, d'organisation, de charge, d'environnement physique de travail, de qualité des relations sociales, de développement professionnel ou encore de prévention des risques psychosociaux.



La Loi rend par ailleurs obligatoire une négociation dans chaque entreprise sur le sujet de la déconnexion. La RATP est donc à ce jour hors-la-loi, et c'est donc dans l'accord QVT qu'elle prévoit de traiter ce sujet.

En attendant, d'autres accords, dénominateurs communs de la qualité de vie au travail, tels que :

- l'accord relatif à la mise en place du télétravail,
 - celui sur la politique de la RATP en faveur de l'habitat et des prêts,
 - ou encore l'accord relatif au Temps partiel de fin de carrière,
- sont, quant à eux, en cours de renégociation.

Nul doute que ces renégociations et l'issue qu'elles trouveront, donneront le ton de la volonté, ou pas, de la direction en termes de qualité de vie au travail.

Accord relatif au télétravail

par Gregory Galant
Secrétaire Adjoint du pôle Encadrement



	Ce que prévoit l'accord actuel	Nos revendications
Conditions d'accès au télétravail	L'appréciation de l'autonomie du demandeur est uniquement liée au libre arbitre du responsable hiérarchique, sans obligation de motiver le refus.	Le refus d'accès pour manque d'autonomie doit être motivé par écrit sur la base d'éléments factuels. Le salarié doit être assisté dans sa progression et le refus doit être réexaminé à une échéance définie.
	Impossibilités pour les agents en situation opérationnelles de bénéficier du télétravail	Suppression de l'exclusion pour les salariés « au contact d'équipes opérationnelles ». Nous considérons que la plupart de ces emplois comportent une part d'activité pouvant être réalisée à distance.
	Les salariés qui sont aux horaires variables devront, préalablement à toute adhésion à une formule de télétravail, demander le passage au forfait jour dans la mesure où leur poste le permet.	Suppression de l'exclusion pour les encadrants aux horaires variables.
	Etre à temps plein ou à temps partiel (avec un pourcentage de temps travaillé supérieur ou égal à 80%)	Ouverture à l'ensemble des salariés en temps partiel.
	Afin de respecter les spécificités propres aux activités de chaque département, le nombre de jours télétravaillés sur une même semaine (dans la limite de 1 ou 2 jours) pourra être précisé par charte locale concertée ou note de département.	Suppression des restrictions d'accès par notes de départements.
Plafonnement du temps de télétravail	Peut être compris entre 12 et 70 jours sur une année glissante avec un maximum de 3 jours consécutifs	Plafond formule annuelle : 125 jours annuels au maximum, sans obligation d'utilisation intégrale par le salarié.
	Entre 1 et 2 jours ouvrés / semaine	Formule planifiée : 2 ou 3 jours / semaine, pouvant être ramenée à 1 sur initiative du salarié.
Qualité de vie au télétravail	Rien de prévu dans l'accord actuel	Mise en place d'un outil d'alerte (pop up) du salarié (uniquement) lorsque sa durée ou son amplitude de connexion sont trop longues.
		Ouverture d'une fenêtre d'alerte en cas d'envoi d'un mail en dehors des heures normales de travail. Le système proposerait que le serveur diffère la réception du mail par le destinataire. Au besoin, le salarié garderait capacité à forcer l'envoi immédiat.
		Formation sur la gestion des temps de vie et la déconnexion, pour le télétravailleur et son manager (obligatoire).
Indemnisation	Formule planifiée : 1 jour hebdo : 8,30 € / Mois. 2 jours hebdo : 16,60 €	Télétravail classique : triplement de l'indemnisation au regard des niveaux actuels très insuffisants et ajout d'un forfait annuel de 300€ pour achats de matériels.
	Rien de prévu dans l'accord actuel	Télétravail exceptionnel : alignement sur le travail classique.

Accord relatif à la politique de la RATP en faveur de l'habitat et des prêts

par Karine Charpentier
Secrétaire adjointe du pôle encadrement UNSA



	Ce que prévoit l'accord actuel	Nos revendications
Habitat	Périmètre EPIC uniquement.	L'intégration du périmètre Groupe avec la possibilité d'étendre les services offerts par le Point Habitat aux salariés intégrant les filiales du Groupe RATP. Les dispositions à venir doivent être ouvertes aux filiales du Groupe.
	30 logements passerelles consacrés au logement d'urgence.	L'augmentation de l'offre de logements passerelles (logements provisoires destinés à héberger les salariés RATP se trouvant dans des situations d'urgence et souvent de grande précarité).
Prêts	Impossibilité de renouveler certains prêts.	La possibilité de renouveler plusieurs fois les prêts tel que l'UNSA RATP l'a obtenu lors de la dernière renégociation concernant le prêt rachat de soultte.
	Durée de remboursement du prêt Accession à la propriété : 25 ans	La possibilité d'augmenter la durée de remboursement des différents prêts, notamment le prêt Accession à la propriété
	<p>Pour les projets d'acquisition qui se situent en Ile de France, une dérogation est possible si le temps de trajet domicile - travail, en transports en commun, n'excède pas une heure ou que la distance domicile -travail ne dépasse pas 30 kilomètres.</p> <p>Pour les services en dehors des heures des transports en commun, une dérogation est possible si le temps de trajet réalisé en véhicule n'excède pas une heure,</p>	La possibilité de dérogation de zones plus large en termes de temps de trajet travail-domicile dans le cadre de l'acquisition d'une résidence principale.
	<p>L'ouverture du prêt Véhicule est :</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Réservee aux salariés en horaire décalés , de nuit ou en 3x8 de l'exploitation , de la maintenance ou de la sécurité , et/ou en situation de handicap. ◆ Réservee aux Véhicules non soumis au malus énergétique ainsi qu'aux véhicules hybrides et électriques . 	<p>Nous revendiquons :</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ L'ouverture à tous les salariés, sans distinction relative aux contraintes de travail. ◆ La possibilité de renouvellement du prêt Véhicule en fonction de l'évolution de la vignette Crit'Air. ◆ La possibilité, si le salarié le souhaite, de bénéficier du prêt véhicule sans être assujetti à la classification Crit'Air.
La revalorisation des prêts :	<p>Accession à la propriété : 33 000€</p> <p>Travaux d'amélioration et cadre de vie : 7000€</p> <p>Prêt Véhicule : de 17 000€ à 20 000€ en fonction des types de véhicules</p> <p>Prêt aux jeunes embauchés : 3000€</p> <p>Prêt Travaux Services de nuit : 3000€</p> <p>Prêt Consommation : 4000€</p>	<p>50 000€</p> <p>15 000€</p> <p>30 000€</p> <p>6000€</p> <p>5000€</p> <p>10 000€</p>



Franck Chemla
Délégué Central Adjoint

Accord relatif au Temps Partiel de Fin de Carrière



Delphine Laruelle
Responsable de l'entité Cadre

Le temps partiel de fin de carrière a pour objectif d'améliorer la qualité de vie au travail en réduisant le temps de travail à l'approche de la fin de carrière.

Il vise à mieux accompagner la prolongation d'activité professionnelle des salariés âgés de 50 ans et plus qui exercent un métier à fortes contraintes en termes d'organisation du temps de travail et de rythme de travail.

Le TPFC a une durée maximale de 24 mois et doit précéder immédiatement le départ en retraite ou le départ en CET fin de carrière.

C'est un temps partiel dont la perte de rémunération est partiellement compensée et dont les cotisations retraite, sur la partie non rémunérée, sont totalement prises en charge par l'entreprise.

Pour un Temps Partiel Bonifié de Fin de Carrière d'une durée de :	12 mois	18 mois	24 mois
Un travail à 80% sera rémunéré à :	90 %	87 %	85 %
Un travail à 90% sera rémunéré à :	95,5 %	95,5 %	95 %

L'UNSA, signataire du protocole en 2018 pour 4 années est fière de voir que le nombre des salariés bénéficiaires augmente chaque année.

Petit rappel sur les conditions d'accès :

- Critère de pénibilité, lié au travail de nuit et au roulements/horaires irréguliers...
- Avoir au minimum 50 ans à l'entrée du dispositif TPFC
- Avoir des droits à la retraite ouverts avant la date de fin du dispositif

Afin d'améliorer cet accord, nos revendications se sont axées sur les points suivants :

- Amélioration de la communication envers les salariés concernés, notamment lors des EAP.
- Augmentation de la prise en charge par l'entreprise de la perte de rémunération, notamment eu égard à la baisse du pouvoir d'achat de certains salariés.
- Elargissement des populations éligibles au TPFC avec la possibilité, par exemple, aux salariés en astreintes d'accéder au TPFC.

Ce dispositif de Temps Partiel de Fin de Carrière est un dispositif d'accompagnement des salariés. La direction s'est d'ores et déjà engagée à développer la communication qui sera faite autour de celui-ci.

Peu connu et peu utilisé par les agents, ce dispositif mis en oeuvre en 2017 grâce à la signature de l'UNSA permet d'alléger les fins de carrière sans pour autant diminuer les droits à pension, et avec des conditions financières favorables. Profitons en !

Représentatif

Revendicatif

Autonome

Egalité Femmes
Hommes

Apolitique

Intéressement

Télétravail

Responsable

Epargne
salariale

Qualité de vie
au travail

Exigeant

Déroulement
de Carrière
Encadrement