

Pôle encadrement



LE JOURNAL UNSA DES ENCADRANTS DE LA RATP

N°56

Septembre
2022

Dans ce numéro :

L'UNSA Groupe RATP
s'engage pour ...

→ Les mesures
salariales

→ Les accords relatifs
à la qualité de vie
au travail :
Télétravail, Prêts et
Habitat, TPFC

RATP 2023

Les actus des
départements

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 Sébastien Morice
Secrétaire du pôle Encadrement



L'UNSA Groupe RATP s'engage pour le pouvoir d'achat des agents

Corriger les effets de l'inflation au travers de **mesures salariales**, telles que l'augmentation de la valeur du point est une revendication forte chaque année lors des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO). C'est une approche équitable qui concerne l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Pour faire face au contexte inflationniste des derniers mois l'entreprise, sous la pression conjointe de nos multiples relances et du gouvernement, a convié les organisations syndicales à venir s'asseoir à la table des négociations pour mettre en place des « mesures salariales d'accompagnement ».

Comme à son habitude, l'UNSA, a donc porté ses revendications dès le début des audiences, au terme de ces négociations, les compromis suivants ont été trouvés :

- * +2,2% d'augmentation de la valeur du point au 01/07/22.
- * Une prime de 300€ pour les salariés dont le coef paye < 346,9 soit 16500 pers..
- * Une prime de 200€ pour les salariés dont le coef paye < 462,5 soit 17800 pers..

Face à ces mesures, l'UNSA Groupe Ratp s'est positionnée en signataire de l'accord. Problème, notre signature et celle de la CFE CGC ne suffisaient pas à valider cet accord ! Nous avons donc interpellé l'entreprise, par un courrier commun, afin que les mesures soient appliquées dans l'intérêt des agents. Nous nous exposons à ce moment là, à un relevé de décision de la part de l'entreprise, bien en deçà des mesures en sortie de négociations.

Grâce à cette démarche portée dans **l'intérêt de tous les salariés**, nous avons pu influencer de manière déterminante sur les mesures unilatérale prises par la direction.

Le courrier de réponse de l'entreprise est suffisamment explicite :

Nous vous confirmons que l'engagement de votre signature permet l'application de ces deux articles. En l'absence de signature de vos deux organisations syndicales représentatives, des mesures plus restreintes auraient été mises en œuvre.

Nous vous prions d'agréer, Messieurs les Délégués Syndicaux Centraux, l'expression de notre considération distinguée.

Jean AGULHON

Nous avons également obtenu l'engagement écrit de l'entreprise d'une avancée des prochaines NAO en décembre 2022 (habituellement Mars).

Nous sommes conscients que le contenu de cet accord ne résout qu'en partie la problématique de la reprise de l'inflation. Pour autant, il constitue une aide bienvenue en cette période de rentrée scolaire.

Sujets relatifs à la qualité de vie au travail

par Karine Charpentier
Secrétaire adjointe du pôle encadrement UNSA



Les accords télétravail, Temps Partiel de Fin de Carrière ainsi que l'accord relatif à la politique en faveur des prêts et de l'habitat arrivaient à échéance courant 2022. Principal promoteur de ces sujets dans l'entreprise, c'est avec conviction et détermination que l'UNSA a été force de propositions tout au long des discussions.

Ce qu'il faut retenir des évolutions :

Télétravail :

L'accord offre de nouvelles perspectives en termes d'**éligibilité au télétravail**. Sont éligibles :

- ▶ Tous les salariés dont l'activité est télétravaillable y compris partiellement,
- ▶ Les salariés en CDD dès lors qu'ils sont dans l'entreprise depuis au moins 3 mois,
- ▶ Les salariés à temps partiel (quel que soit leur taux de temps partiel),
- ▶ Les stagiaires et alternants après accord de leur hiérarchie,
- ▶ Les salariés aux horaires variables.

Ce nouvel accord offre également de nouvelles perspectives en termes de **mise en oeuvre du télétravail** :

- ▶ La formule planifiée conserve les 2 jours possibles de télétravail par semaine, auxquels s'ajoutent 10 jours « volants » à l'année.
- ▶ La formule annuelle passe de 70 à 90 jours maximum par an.

L'accord télétravail offre de nouvelles perspectives en termes d'**indemnisation du télétravail** :

- ▶ Le forfait annuel pour la formule planifiée sera de 135€ pour 1 jour / semaine et de 270€ pour 2 jours / semaine. Chaque jour supplémentaire sera indemnisé à hauteur de 2,80€.
- ▶ La formule annuelle donnera droit à 2,80€ par jour de télétravail.
- ▶ Malgré notre forte revendication sur ce sujet, le télétravail exceptionnel ne sera pas indemnisé.

Même si les évolutions peuvent apparaître comme marginales, elles ont le mérite d'exister et ne demandent qu'à s'étendre, cet accord étant signé pour 2 ans.

Prêts et Habitat :

L'accord relatif à la politique en faveur des prêts et de l'habitat acte une réévaluation des montants alloués :

- ▶ Le prêt « Accession » est revalorisé à 45 000€,
- ▶ Le prêt « Travaux et amélioration du cadre de vie » est revalorisé à 15 000€,
- ▶ Le prêt « Véhicule » est revalorisé à 25 000€,
- ▶ Le prêt « Consommation » est revalorisé à 5 000€.

L'accord offre de nouvelles évolutions en termes d'ouverture « Groupe », avec l'intégration de cette notion dès le préambule.

Temps Partiel Fin de Carrière :

Cet accord a, quant à lui, été reconduit quasiment dans les mêmes termes. Rappelons que ce dispositif est destiné à alléger les fins de carrière sans pour autant diminuer les droits à pension et est mis en oeuvre avec des conditions financières favorables. Un effort sera mené afin d'en faire la promotion auprès des salariés potentiellement éligibles.

D'autres sujets seront sur la table des négociations ou des renégociations cette année comme celui de la **Qualité de Vie au Travail** (QVT), du **Congé Spécial d'Ordre Médical** (CSOM) ou encore du dispositif de **dons de jours**.

Nous resterons également vigilants en termes de **protection sociale des salariés** ou encore en termes de **prévention du harcèlement au sein de la RATP**.

L'UNSA Groupe RATP restera force de propositions sur tous ces sujets qui touchent, de près ou de loin, à la qualité de vie au travail.

RATP 2023 : C'est parti ...

par Franck Chemla
Délégué Central Adjoint



Ce grand Programme RATP 2023 est désormais arrivé à son terme avec une mise en place soit courant 2022, soit début d'année 2023 en fonction des secteurs.

L'objectif non dissimulé de la direction a été de créer **3 groupes** à savoir, « **les fonctions du siège** », c'est-à-dire les fonctions dites régaliennes, « **les fonctions support** » qui, elles, peuvent être mutualisées dans des Centres de Services Partagés et « **les activités d'expertise** » mutualisées également dans des Centres d'Expertise.

Même si la direction assure que ces CSP et CE ont vocation, à date, à se maintenir au sein de l'EPIC, la problématique et surtout la crainte des salariés n'en est pas moins présente de voir un jour possible la filialisation de ces services à l'instar du CSP RES (RATP Evolution Services), ex CSP Finances-RH rebaptisé.

Dans un tel contexte, les salariés sont unanimes et font le même constat :

- Perte de repère
- Perte de motivation
- Crainte pour leur avenir professionnel
- Risques psychosociaux sous-jacents à cette nouvelle structuration.

L'UNSA Groupe RATP n'a eu de cesse de revendiquer une **obligation d'usage** de ces CSP (Centres de Services Partagés) et CE (Centres d'Expertise), non seulement par l'ensemble des entités de l'EPIC, mais aussi par les filiales oeuvrant sur notre périmètre historique (futurs filiales de CAP Ile de France).

L'UNSA Groupe RATP n'a eu de cesse de rechercher la possibilité de matérialiser « une volonté commune de maintenir durablement l'activité dans l'EPIC » et ainsi d'acter un **principe de non-filialisation**.

Devant le tollé provoqué par la filialisation du CSP Finances-RH, la direction a reculé et a ainsi présenté les autres projets de CSP et de CE comme demeurant au sein de l'EPIC, à la date de mise en place (1er janvier 2023). Mais nous pouvons sérieusement **craindre qu'il s'agisse là d'une étape vers une filialisation ultérieure**, et, force est de constater que le CSP Finances-RH, rebaptisé depuis CSP RATP Evolution Services (RES), a le « démérite » d'exister et qu'il pourra évoluer en ce sens et ainsi faire jurisprudence.

Ce qu'il faut comprendre des nouvelles directions :



Ce sont au total **8 nouvelles « Directions »** qui sont créées et viennent se substituer à certains départements.

Jamais, notre Entreprise n'a vécu telle transformation. Les départements vont tout simplement disparaître pour laisser place à une holding composée de Business Units, de Centres de Services Partagés, de Filiales, de Centres d'Expertise ou encore de Prestataires Industriels.

Pour l'UNSA Groupe RATP, cet éclatement des départements va provoquer **d'importantes pertes de repères pour de nombreux salariés**. Ainsi, par exemple, les collègues de GIS seront répartis entre la filiale CSP RES, la Direction des Ressources Humaines Groupe, le Centre d'Expertise RH, le CSP RH EPIC, le Centre d'Expertise juridique, et pour certains dans les BU (Business Units) d'exploitation. Et ce n'est qu'un exemple parmi d'autres.

Notre Entreprise intégrée ne peut que s'en trouver « désintégrée » !

Difficile aujourd'hui, pour les salariés, notamment de CGF, VAL, COM, GIS, SDG, JUR, SID, EDT, CML et SIT, de comprendre et de trouver leur place dans cette nouvelle structuration.

Et difficile aujourd'hui, de mesurer les incidences pour chaque activité et pour chaque salarié concernés par ces transformations.

Dans nos départements

Conséquences de la dénonciation de l'accord sur la « Réorganisation de la PG de 2010 »

sdg

L'accord relatif à la Permanence Générale a été dénoncé par la Direction qui n'a pas hésité à annoncer qu'elle profiterait de la renégociation pour « clarifier » le sujet de certaines primes, ainsi que le sujet des astreintes (notamment les notions d'astreintes « prévisibles » et « inopinées »).

L'UNSA Groupe RATP n'a pas hésité non plus à annoncer à la Direction qu'elle n'acceptera pas de négocier un accord moins-disant que le précédent et que nous resterons vigilants à ce que les notions « d'échelle spéciale » et « d'échelle spéciale + 5 » restent présentes dans le nouveau projet d'accord.

Les négociations sur ce sujet débiteront courant septembre.



Mary FORD
Elue au
CSE Central

CMP L9 : Quand la signature de 3 syndicats sur 4 ne suffit plus

mrf

A l'image des lignes 2 et 5, c'est au tour du CDT (Centre de Dépannage des Trains) Ligne 9 de passer en horaire mixte et devenir un CMP (Centre de Maintenance de Proximité).

La négociation nous a permis de pérenniser des acquis initialement remis en cause par la direction : maintien du tableau B, de l'échelle spéciale, et du temps rendu. Nous avons également amélioré les horaires pour correspondre aux attentes des agents.

Reste maintenant à savoir si les acquis de cette négociation verront le jour, la direction revenant à son projet initial en l'absence du recueil des signatures nécessaires, malgré celles de 3 syndicats sur 4.

Pour de plus amples informations, obtenez notre tract dédié auprès d'un militant UNSA MRF.



Ludovic LEHOUSSEL
Secrétaire
UNSA
Encadrement
Maintenance

Filialisation du STL

rds

Après les Ateliers de Championnet c'est au tour du STL d'être filialisé sans aucun argument réglementaire, juridique ou économique.

Ce projet s'inscrit ainsi, dans une volonté à peine dissimulée de nos dirigeants de détruire l'EPIC ! Celui là même que nous avons construit tous ensemble, au fil des générations. Pour assurer la continuité des activités, la direction propose un détachement d'un an aux agents en poste avec une « primette » bien de deçà de nos demandes.

Au regard d'un volet technique incomplet et d'un volet social qui ne répond pas à nos attentes ni à celles des collègues concernés, l'UNSA n'a pas signé le protocole proposé par la direction.



Stéphane SARDANO
Elu UNSA
Encadrement
CSE 1

L'UNSA s'engage pour la revalorisation de la prime d'efficacité et de performance DPG

dpg

Cette prime d'efficacité globale de l'Unité LDT (Logistique, Distribution, Transport) a été mise en place en 2013. L'objectif de cet accord est de valoriser les salariés faisant preuve d'initiative et d'esprit d'équipe. Cette prime est composée d'une part collective permettant de valoriser la performance d'ensemble et d'une part individualisée permettant de valoriser l'implication individuelle de chacun. Cet accord permet d'obtenir une prime pouvant atteindre aux alentours de 1000 euros.



Laure CORTINOVIS
Elue CSSCT
DSC

SUR : Quand la Direction entend toucher au temps de travail des agents GPSR

sur

Vos représentants UNSA Groupe RATP ont été conviés à une première réunion d'information tendant à examiner les conditions de travail des agents GPSR.

Très vite, le sujet du temps de travail a été placé au coeur des discussions par la Direction. D'après le rapport de la Cour des Comptes de 2018, les Agents de Sécurité travailleraient 40 heures de moins par mois que le reste des salariés RATP.

Aussi, la Direction entend imposer 5 jours de travail supplémentaires pour les opérateurs, Agents de Maîtrise et Cadres opérationnels de la BU Sécurité.

L'UNSA a d'ores et déjà rappelé à la Direction son attachement aux roulements 5X3 et 6X4 (PC).

Est également à l'ordre du jour, la renégociation de l'accord sur le « déroulement de carrière des agents GPSR ». Là encore, l'UNSA Groupe RATP sera force de propositions pour faire évoluer cet accord dans le bon sens, en prenant en considération la pénibilité et la complexité du métier.

Les négociations devraient débiter dès la rentrée de septembre.



Laurent BEN HAMOU
Délégué
Encadrement
SUR