

Pôle encadrement



LE JOURNAL UNSA DES ENCADRANTS DE LA RATP

N°60

Mars
2023

Dans ce numéro :

Réforme des Retraites

Les accords en
évolution :

Handicap

Accord égalité Pro
CSOM

ZOOM sur :

Le Temps partiel Fin de
Carrière

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



Un dialogue de sourds à tous les étages !

Alors que les mouvements massifs se répètent, l'intersyndicale lance un avertissement au gouvernement.

Des millions de Français expriment, par la grève, les manifestations, les enquêtes d'opinion, leur refus, de façon massive, de la réforme des retraites depuis maintenant plus de 2 mois...

Malgré cela, le gouvernement persiste à les ignorer, la journée du 7 mars a été une journée historique en termes de mobilisation.

S'il veut éviter les blocages, le gouvernement doit retirer son projet et renouer le dialogue avec les Organisations syndicales.

◆ À la RATP, alors que le rythme des accords s'accélère de manière soutenue, toujours aucun accord « de Groupe » à l'horizon !! Revendication forte de l'UNSA Groupe Ratp depuis plusieurs années, notre direction d'entreprise, à l'image du gouvernement, préfère faire la sourde oreille.

Pour preuve, les derniers accords dont nous développerons les contours plus bas dans ce journal, notamment celui sur l'emploi des personnes en situation de handicap. Cet accord aurait pu, voire même dû, être celui qui enclenche une nouvelle manière d'aborder les accords au périmètre « Groupe ». Une nouvelle fois l'entreprise n'a pas fait preuve de modernité.

Autre conséquence de ce dialogue de sourd... le recul d'un mois, décidé par GIS, de la campagne salariale 2023, à fin Mai rétroactivement au 1er Janvier. Nouvel exemple de déconnexion de nos dirigeants avec les salariés ! En effet, **comment est-il possible**, après avoir dénoncé unilatéralement et souhaité construire un nouveau système de rémunération des encadrants, **que les outils nécessaires à sa réalisation ne soient pas encore prêts?**



Nous invitons tous les salariés à se rapprocher des représentants UNSA Groupe RATP afin de faire un retour d'expérience concret de ce premier exercice PRE, au plus proche du terrain.

Des accords en évolution ... L'UNSA Groupe RATP en revendications ...



par Karine Charpentier
Secrétaire Adjointe du Pôle Encadrement

L'année 2023 débute par des discussions autour d'accords transversaux tels que :

L'accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap :

Il s'agit du 9ème accord signé à la RATP.

La politique d'emploi en faveur des personnes déclarées en situation de handicap fait partie intégrante de la politique ressources humaines. Il s'agit d'une expression des **engagements portant sur l'égalité des chances, la lutte contre les discriminations et la valorisation de la diversité.**



A travers cet accord, il a été question de développer, voire de renforcer les actions déjà initiées en faveur de salarié.e.s en situation de handicap et d'afficher **l'atteinte du taux d'emploi d'au moins 6%** fixé par la loi, comme un objectif majeur.

Pendant ces négociations, **l'UNSA Groupe RATP a beaucoup insisté sur la nécessité de faciliter l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et de prévenir la désinsertion professionnelle.**

Notre principale motivation a été la volonté d'intégration par une prise en compte personnalisée de la personne en situation de handicap du point de vue de son insertion, de son parcours professionnel et par l'individualisation des moyens mis en œuvre.

L'UNSA Groupe RATP va, par la signature de cet accord, confirmer son attachement à la poursuite de la politique menée depuis de nombreuses années par la RATP pour participer activement à l'action de solidarité nationale pour l'intégration professionnelle et sociale des personnes en situation de handicap.

L'accord égalité professionnelle :

Fer de lance sur le sujet de l'égalité professionnelle, **l'UNSA a toujours affirmé et réaffirmé sa volonté d'impulser une dynamique de solidarité, d'ouverture, de recherche et de promotion de l'égalité des chances et des droits.**

L'UNSA Groupe RATP condamne fermement toute forme de propos, d'agissement sexiste et de harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel, et de discrimination fondée sur le genre. Ces comportements constituent un délit exposant leurs auteurs à des poursuites judiciaires et/ou des sanctions disciplinaires.

L'UNSA est également **moteur sur le sujet de la conciliation des temps de vie** et vise à favoriser l'exercice de la parentalité.

Les revendications de l'UNSA Groupe RATP :

- ▶ Autorisation d'absence significative pour alléger le temps de travail lors de la grossesse.
- ▶ Autorisation d'absence pour les femmes souffrant de problèmes de menstruation.
- ▶ Prise en charge des frais de garde d'enfants, de manière individuelle, lors des temps de formations se déroulant en dehors des lieux et horaires de travail habituels.
- ▶ Respect des temps de vie avec l'obligation d'inscrire une heure de fin de réunions sur les convocations et respect de cette obligation.
- ▶ Mise en place d'un système d'envoi de mails différé en cas d'envoi tardif ou respect d'heures décentes pour envoi de messages sur les boîtes courriel.
- ▶ Mise en place d'un dispositif de soutien et de maintien dans l'emploi de salariés victimes de violences conjugales/intra-familiales.
- ▶ Augmentation du nombre de jours de PACS et de Mariage : il s'agit de 2 événements distincts, ouvrant chacun droit au congé spécial et permettant ainsi de bénéficier chacun de jours d'absence rémunérés.



L'accord Congé Spécial d'Ordre Médical (CSOM) :

Ce dispositif, **unique et spécifique à la RATP**, permet d'aménager le temps de travail des agents dont la capacité de travail est durablement diminuée du fait de la maladie, tout en les maintenant dans leur activité professionnelle. Ce dispositif permet aux agents de concilier leur activité professionnelle et leur traitement médical important.

Il s'agit d'autorisation d'absence avec solde. Le CSOM est aujourd'hui ouvert aux agents statutaires, aptes à un emploi, atteints ou ayant été atteints d'une Affection Longue Durée (ALD).

Il est accordé pour 12 mois, renouvelable à la demande du salarié et est considéré comme du temps de travail effectif.

Ce dispositif est un **dispositif profondément humain** et l'UNSA Groupe RATP ne peut qu'espérer que l'intelligence commune permette de le faire encore évoluer dans le bon sens.

Les revendications de l'UNSA Groupe RATP :

- ▶ Intégration des salariés en CDI dans le dispositif du CSOM.
- ▶ Possibilité de poser des demi-journées de CSOM.
- ▶ Ouverture du CSOM aux agents inaptes à leur emploi statutaire ou en attente de reclassement.
- ▶ Elargissement de la liste des pathologies non répertoriées comme le Covid long par exemple.
- ▶ Compatibilité du CSOM avec le Temps Partiel Thérapeutique.
- ▶ Ouverture du CSOM aux salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.



Zoom sur le temps Partiel de Fin de Carrière

par Franck Chemla
Délégué Central Adjoint



Le Temps Partiel Fin de Carrière (TPFC) est un dispositif qui permet à certains salariés de bénéficier d'un temps partiel en partie financé par l'entreprise et dont les cotisations retraites sont maintenues à 100%. Il s'agit des salariés :

- ▶ âgés d'au moins 50 ans
- ▶ ayant leurs droits à la retraite ouverts à la fin de la période prévue en temps partiel
- ▶ exerçant un métier à fortes contraintes en termes d'organisation du temps de travail et de rythmes de travail.

L'UNSA Groupe RATP a réaffirmé sa volonté de poursuivre une politique volontariste d'amélioration de la qualité de vie au travail dans le cadre de la fin de carrière, en favorisant une meilleure conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle.

Pour un TPFC 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 %

Dans nos départements

L'UNSA Groupe RATP se développe au sein des filiales du Groupe RATP :

L'UNSA continue sa progression avec deux nouveaux résultats : **1ère à RATP Habitat** (53,77% des voix) et **1ère à RATP Maintenance Services** (78,3% des voix). Merci de votre confiance !

Notre ambition : créer un cadre social Groupe permettant aux salariés des filiales de bénéficier d'un contrat social identique à l'EPIC RATP sur de nombreux thèmes : protection sociale, épargne salariale, mobilité, aide au logement...



Céline Sibi
Elue au CSE
RATP HABITAT

INFRA : une prime à la cooptation :

Sans son régime spécial, la RATP deviendrait une simple SA... Et la privatisation à marche forcée a/ou aura des conséquences indéniables sur les conditions de travail des salariés. Avec un système où seul le profit compte, l'exploitation et la maintenance deviendront les dernières des préoccupations des actionnaires. Résultat : Service au rabais, réseau et matériel ferré mal entretenus, etc...

La réalité est que la RATP ne parvient pas à recruter car elle n'est plus attractive ! Et les démissions s'enchaînent !

Mais nous en mesurons déjà les effets pervers. Par exemple, la Direction d'INFRA promet une prime record en cas de cooptation. Et oui, nous sommes tombés bien bas...



François Delgado
Elu au CSE
INFRA

De nouveaux attachements :

La loi LOM a octroyé la sureté des futurs lignes ferroviaires du grand Paris express au GPSR.

Une réorganisation géographique des attachements en résulte avec la création de nouveaux attachements, dans le cadre du **projet NOA2**, tels que Villejuif (94), carrefour pleyel (93) et aqueduc (75). Les agents du GPSR bénéficieront ainsi, sur ces sites, de structures neuves.



Jean François Belenger
Délégué Syndical
BU SUR

Remise en cause des majorations individuelles issues de l'accord sur les CTMR lors d'un changement de catégorie et / ou d'une mobilité.

Sous la pression de la Direction RH groupe, la direction de RDS retire la majeure partie des majorations individuelles lors du passage maîtrise des MAE et lors de la mobilité des Machinistes Receveurs. C'est une **remise en cause historique** qui pose question dans les accords passés et futurs de toute l'entreprise. L'UNSA saura prendre ses responsabilités face à une telle attaque ne s'interdisant pas des actions par le biais de ses conseils. Une **nouvelle méthode déloyale** de notre direction à surveiller tant elle pourrait faire date dans toute l'entreprise...



Sylvain Hagege
Élu CSE 1

**REJOIGNEZ
NOUS**



UNSA Bulletin d'adhésion		RETRAITÉ	ACTIF		
		OPÉRATEUR	CADRE	MAÎTRISE	MAE
NOM*	PRÉNOM*	MATRICULE			
FONCTION	ATTACHEMENT*		DÉPARTEMENT*		
CODE LAC*	DATE DE NAISSANCE	DATE D'ENTRÉE À LA RÉGIE			
ADRESSE*	CODE POSTAL*	VILLE*			
TÉL. INTÉRIEUR	TÉL. PORTABLE*	TÉL. FIXE			
EMAIL*	NOM DU DÉLÉGUÉ SYNDICAL				
OBSERVATIONS	DATE*				
SIGNATURE*	Retraité : 30 € / an Opérateur : 65 € / an Maîtrise & cadre : 77 € / an. Pour les renouvellements, remplir uniquement les noms, prénoms, matricule & les informations qui ont changé. Bulletin d'adhésion à remettre à un militant UNSA ou à retourner par courrier au Syndicat UNSA Groupe RATP - 11, rue Victor Hugo 93170 Bagnolet (courrier interne : LAC BAVH). *Informations obligatoires.				