



Pôle Encadrement

Le journal UNSA des encadrants de la RATP



L'édito

Par Sébastien Morice, secrétaire du Pôle Encadrement

L'UNSA Groupe RATP défend la rémunération de tous les agents

En cette fin d'année 2023, dans un contexte économique difficile, marquée par l'arrivée de l'évènement majeur de l'été prochain, à savoir les JOP de Paris 2024, l'UNSA Groupe Ratp reste moteur sur tous les sujets de rémunération.

- Tout d'abord sur le dossier « prime d'intéressement 2024 » où, dans un premier temps, après avoir dénoncé le discours pessimiste de l'entreprise qui laissait croire aux agents qu'il n'y aurait pas d'intéressement, l'UNSA a interpellé, par courrier, les autorités afin de débloquent cette situation. Chose faite le 7 Décembre dernier lors du vote à IDFM d'un avenant pour un nouveau financement, permettant aux agents de bénéficier d'une redistribution de 55 M€ et ainsi bénéficier de l'intéressement en 2024 à hauteur de 1276€ brut.
- Ensuite concernant la PRE 2024, nous avons su convaincre l'entreprise pour ce deuxième exercice de respecter, dans l'esprit et dans les faits, les termes de l'accord que nous avons signé. À savoir: le respect du calendrier de négociation en amont des NAO (donc en fin d'année 2023) afin que les encadrants bénéficient de leur avancement au mois d'avril conformément à l'accord. Le respect également des mécanismes

Pages 2 et 3

En direct de la négo :
Qualité de Vie et Conditions de Travail

Page 4

- **DSC : Permanence sur les sujets de harcèlement**
- **Elections professionnelles à RATP Dev SA**
- **D&I : JOP, le bon prétexte !**
- **Clap de fin pour "Diapason" aux RH MRF ?**

Rejoignez-nous
@ Pôle Encadrement UNSA Groupe RATP



unsa-grouperatp.fr

de l'accord sur les niveaux des montants générés à 0,3% d'écart entre les catégories maitrises et cadres que n'avait pas respecté la direction l'année passée ! Une redistribution intégrale des enveloppes (avancement et prime de résultats). Pour le détail des niveaux de la note de cadrage nous vous invitons à vous référer à notre publication dédiée « Bilan de la négociation cadrage 2024 » .

- Pour finir les NAO, qui se dérouleront début 2024, nous y rappellerons avec détermination notre volonté d'y voir apparaître des mesures salariales transversales bénéficiants à toutes les catégories de personnels. À savoir une hausse de la valeur du point, également des mesures exceptionnelles en terme d'alimentation et de monétisation du CET, avec la possibilité d'épargner 5 jours supplémentaires de Repos fixes (soit 10 au total) et de monétiser jusqu'à 15 jours épargnés (contre 10 dans l'accord) à l'identique des mesures de 2023.

L'UNSA Groupe Ratp à travers tous ces dossiers prouve une nouvelle fois notre objectif de préserver et toujours améliorer les intérêts et la reconnaissance de TOUS les encadrants !



En direct de la négo



par Karine Charpentier,
secrétaire adjointe du Pôle Encadrement

Qualité de Vie et Conditions de Travail

Après des années de revendications visant à ouvrir des discussions autour de la QVCT au sein de la RATP, voire du Groupe, l'UNSA Groupe RATP se félicite de constater que la direction de l'entreprise s'enquiert enfin du sujet.

L'UNSA considère que nous sommes **tous acteurs de Notre QVCT**, tous acteurs de la qualité de nos relations et conditions de travail, du bien travailler et du bien vivre ensemble.

L'UNSA Groupe RATP défend ainsi :

- Le développement de nouvelles formes de travail, l'objectif étant de favoriser d'une part, une **meilleure conciliation des temps de vie** et, d'autre part une **évolution des pratiques managériales**, plaçant la confiance au cœur de celles-ci. C'est d'ailleurs dans cette optique que l'UNSA Groupe RATP s'est investie dans la mise en œuvre du télétravail.
- **L'aménagement du temps de travail** avec notamment la mise en place de la **semaine de 4 jours** pour les salariés **volontaires** dans les secteurs de travail où la mise en oeuvre serait confirmée par une étude de faisabilité. Il nous paraît également indispensable de prendre en considération les problématiques de distance « domicile-travail » et ainsi de renforcer encore la **politique du logement**, pour laquelle l'UNSA Groupe RATP est déjà particulièrement innovante et qui reste une de nos priorités. Le PDG a d'ailleurs retenu une de nos propositions majeures sur le suivi du « parcours du salarié logé » afin de mieux prendre en compte les évolutions professionnelles ou de composition familiale de chacun.
- **Le droit à la déconnexion**, L'UNSA Groupe RATP restant particulièrement revendicative, notamment et encore plus depuis le déploiement du télétravail. Aussi, des **outils d'aide à la déconnexion** doivent être mis en place, inscrits dans l'accord et respectés.
- **L'organisation même du travail** doit évoluer. Les salariés de la RATP se sentent trop souvent malmenés et en perte de repères au sein de leur entreprise. Transferts de personnels, filialisations, réorganisations permanentes, excès de charge de travail, pressions sur les comptes de temps, mises en place de flex office, émiettement des collectifs de travail... Ces facteurs ont rendu difficile les **relations de confiance entre les salariés et leur direction**. C'est pourquoi l'accompagnement des salariés et **la prise en compte de leurs revendications dans chaque projet de**

transformation est primordial.

- La **qualité des relations de travail** passera, à nos yeux, par une **expérience collaborateur** de qualité qui englobe l'ensemble des interactions qu'un salarié a avec son employeur, depuis le recrutement jusqu'à son départ de l'entreprise. Cela inclut le milieu de travail, la culture d'entreprise, la communication, le développement professionnel, le sentiment d'appartenance et d'autres aspects qui influent sur la satisfaction et la productivité des salariés. Aussi, ces temps forts durant la carrière des salariés doivent être valorisés, voire célébrés.
- En matière de **gestion des conflits de travail**, l'UNSA Groupe RATP est particulièrement attachée au dispositif de **médiation**. La RATP le propose à ses voyageurs... Elle doit continuer de le proposer systématiquement à ses salariés : cela s'appelle la **symétrie des attentions** !
- La **lutte contre toutes les formes de violence**, notamment sexistes, est primordiale. Elle doit, par exemple, être accompagnée d'un déploiement des moyens des référents harcèlement. Aussi, l'UNSA Groupe RATP s'attachera également à défendre les toutes les actions visant à prévenir les **violences intra-familiales**.
- Le sujet du **développement professionnel** ne peut que trouver sa place dans l'accord. La **mobilité Groupe**, par exemple, doit donner des perspectives à **toutes les catégories de personnel**. Nous avons pour ambition de favoriser des parcours permettant à chacun d'exprimer ses talents et de se sentir compétent dans son activité, aussi bien au sein de l'EPIC que dans l'ensemble du Groupe et de ses filiales. La défense de **l'égalité des chances dans les parcours** reste une priorité pour l'UNSA Groupe RATP. Le **droit à l'erreur** doit être reconnu, favorisant ainsi l'autonomie, la créativité, et libérant de la culture de l'infantilisation. La **confiance** n'est pas un gros mot.



J'adhère à l'UNSA



- L'UNSA Groupe RATP appelle également à muscler notre **politique de prévention des risques psycho sociaux**, et notamment la prévention primaire. Aussi, la mise en place **d'indicateurs de mesures de la QVCT** est indispensable. Elle permettra, par exemple, la mise en place de process clair, notamment en matière d'accident grave de voyageurs. La prévention secondaire et tertiaire visant à mettre en place des interventions ciblées et à limiter les conséquences négatives lorsque les signes de risques psychosociaux sont déjà apparus est également un sujet primordial. Au delà même de la médiation entre salariés, l'UNSA Groupe RATP prône une médiation de projets visant à

améliorer la collaboration et à favoriser un climat de travail positif.

Il est donc nécessaire que la direction opère un virage à 180° en matière de politique sociale.

L'UNSA Groupe RATP attend un volontarisme assumé de la part de la direction et reste particulièrement déterminée sur ces thèmes, tant le rythme des transformations de l'entreprise impose en parallèle de garantir la QVCT.

Enfin, l'UNSA Groupe RATP rappelle que la qualité de vie au travail doit continuer à faire l'objet de négociations à tous les niveaux et dans tous les secteurs.

**Un accord transversal qui rappelle les grands principes et la volonté d'entreprise, c'est bien !
Mais une déclinaison et un respect de l'accord dans tous les secteurs de l'entreprise, c'est mieux !**

📍 Les actus de vos secteurs

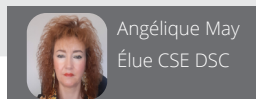
DSC Permanence sur les sujets de harcèlement

L'UNSA groupe RATP vous présente Angélique, **réfèrente harcèlement sexuel et agissements sexiste**.

Angélique May, élue UNSA groupe RATP au CSE DSC, tient des permanences le 1er et 3e lundi du mois de 14h00 à 17h00 au local syndical au 1^{er} étage du bâtiment C à LYBY, elle peut également vous recevoir dans un lieu qui vous convient.

Elle est également joignable au 06 21 13 88 91.

N'hésitez pas à venir la rencontrer, elle saura vous orienter, et vous accompagner dans vos démarches.



DEV Elections professionnelles à RATP Dev SA

L'UNSA continue son développement au sein des filiales du Groupe RATP.

Après RATP Habitat avec 53,77% des suffrages, RATP Maintenance Services avec 78,3% et RATP Évolution Services avec 79,2%, l'UNSA Groupe RATP continue sa progression avec RATP Dev.

Avec **neufs nouveaux élus** UNSA Groupe RATP, notre ambition reste inchangée : créer un cadre social Groupe permettant aux salariés des filiales de bénéficier d'un contrat social identique à celui de l'EPIC RATP sur de nombreux thèmes tels que l'épargne salariale, la prévoyance, la mobilité, la qualité de vie au travail ou encore l'aide au logement...



D&I JOP, le bon prétexte !

Sous couvert des JOP l'été prochain notre direction à eu la bonne idée d'imposer 2 jours de plus qu'en 2023 de RTT dit « concerté » ou, à l'image des autres secteurs concernés, nos avis et propositions sont ignorées.

Nous avons rappelé qu'ils privaient les salariés de la liberté de pouvoir utiliser ces jours comme ils le souhaitent, vu les différents dispositifs d'épargne, de paiement ou autres mis à disposition.

La vraie raison est bien évidemment la dette de temps il s'agit donc de RTT imposés par la direction qui passeront à 6 pour 2024.

Nous demanderons un retour à 4 jours en 2025, nous verrons si l'excuse des JOP était vraiment valable.



MRF Clap de fin pour "Diapason" aux RH MRF ?

La direction a enfin mesuré le désastre que serait la réorganisation des fonctions RH sur le département. Vos élus ont ardemment relayé les inquiétudes des collègues, agents et directeurs à la moindre occasion.

Néanmoins, le sujet n'est pas clos : qu'en est-il des agents RH qui ont déjà réalisé une mobilité depuis le 1er juin 2022 ? Ces mêmes agents qui ont facilité cette réorganisation en faisant fi de leur épanouissement professionnel.

Nous leur avons obtenu un accompagnement mais le compte n'y est pas.

Vos représentants UNSA ne les oublient pas et iront jusqu'au bout pour faire valoir leur dévouement.

