

Pôle encadrement



LE JOURNAL UNSA DES ENCADRANTS DE LA RATP

N°41

Mars 2021

Dans ce numéro :

**Holding,
business units,
filiales...**

**Charge de télétravail :
des salariés au bord
de la rupture**

Accord GPEC

**Dans nos
départements**

Nous contacter :

encadrementratp@unsa.org

L'édito

Par Michaël Pontarolo
Secrétaire du Pôle Encadrement



Holding, Business Units, Centres de services partagés, filiales... Vers un affaiblissement de l'EPIC !

L'entreprise a annoncé sa volonté de passer un nombre important d'activités en filiales ou en business units. Seraient concernées des activités de CGF, CML, COM, EDT, GIS, JUR, SDG, SIT.

Que restera-t'il de l'EPIC dans quelques années ? A ce jour, seules les activités du Gestionnaire d'Infrastructures, de la Sûreté et du pilotage stratégique ne semblent pas être sur la sellette, sous réserve d'autres projets à venir.

Pour le reste :

- Les activités d'exploitation et de maintenance du Réseau de Surface basculeront en filiales là où le groupe aura remporté des appels d'offres, en 2025 pour les Bus et 2030 pour les tramways.
- Les activités d'exploitation de maintenance du réseau ferré suivront le même sort au plus tard en 2040.
- Les appels d'offres du Grand Paris font d'ores et déjà l'objet de réponses sous forme de filiales de droit privé.
- **De nombreuses fonctions supports de l'EPIC devraient basculer en Centres de Services Partagés, sous forme de filiales, d'ici le 1/1/2023.**

Sur ce dernier sujet, les collègues concernés seraient donc détachés vers ces nouvelles filiales, en conservant à titre individuel leur rattachement à l'EPIC et à son contrat social (accords et textes en vigueur).

A terme, les nouveaux entrants pourraient être recrutés directement par ces filiales, donc sous contrat de droit privé.

Peu après sa nomination, notre Présidente avait déclaré qu'il n'était pas nécessaire de remettre en cause le statut de l'entreprise ni celui du personnel. On comprend mieux maintenant... Ces derniers sont voués à disparaître plus discrètement.



Quelques premières réorganisations engendrant des transferts vers des filiales sont d'ores et déjà annoncées : la création de l'unité d'affaires « Solutions Ville », la création d'un premier Centre de Services Partagés « Finance Paie », et la transformation des Ateliers de Championnet...

Selon la direction, l'objectif est d'améliorer la lisibilité et de s'adapter à l'environnement

concurrentiel. Il est également probable qu'elle y gagne en optimisation de sa fiscalité.

Enfin, la mise en oeuvre de Centres de Services Partagés pourrait permettre de mettre les fonctions supports au service de l'ensemble des filiales du groupe.

Sur ce point, nous sommes toujours dans l'attente d'un engagement ferme de l'entreprise : celui **d'imposer à ses futures filiales, destinées à assurer l'offre du réseau de surface de notre périmètre historique, de recourir aux personnels de l'EPIC pour les fonctions supports**, telles que par exemple la paie, la formation, les services informatiques et techniques, la régulation...

Si la direction en évoque la possibilité, elle ne prend à ce stade aucun engagement, laissant peser de lourdes incertitudes sur l'avenir des salariés...

Charge de télétravail : des salariés au bord de la rupture

par Karine Charpentier
Secrétaire adjointe du Pôle Encadrement



Le télétravail imposé lors de la première phase de confinement avait fait l'unanimité aussi bien du côté de la Direction qui avait salué l'engagement de ses salariés, que des télétravailleurs qui avaient fait preuve d'adaptation et de professionnalisme.

La situation semble aujourd'hui se dégrader et les situations de mal-être lié à la charge et à l'organisation du travail, voire d'épuisement professionnel, se multiplient.

Voici le témoignage d'une collègue, parmi les nombreux que nous recueillons au quotidien :

« Je suis cadre en télétravail. J'enchaîne les vidéoconférences de 9h à 18h30 et j'ai l'impression que mon agenda Outlook est devenu mon nouveau patron : plus de pause, je « raccroche » pour « décrocher » la prochaine réunion Teams. Mon esprit est devenu zappeur, parfois je perds le fil, c'est lourd, je saute d'un sujet à l'autre. Il m'est arrivé de mélanger des données...

Pour souffler, je me suis bloquer d'office 1 heure le midi sur Outlook. C'est ubuesque de devoir bloquer son temps de dej' parce que voila, les réunions jusqu'à 13h ou celles qui démarrent à 13h, c'est de plus en plus fréquent. On ne parlera pas des réunions programmées sur le même créneau : pourquoi et comment est-ce possible en télétravail ?

Et puis, la dictature des tableaux de bord est là. Quantifier, remplir encore et encore 1 tableau, 2, 3 et se dire qu'on aura pas le temps, qu'il faut le rendre cette semaine et que le projet t'attend, qu'il faut bien qu'il avance aussi...

Ta boîte mail est devenue un puit sans fond. Tu n'arrives plus à tout lire, tant pis, tu sélectionnes. Parfois, tu consultes ta boîte mail le week-end pour éviter le vertige des 100 mails le lundi. Est-ce qu'on parle des sollicitations par teams qui s'y ajoutent ? « T'as pas répondu au mail », tu as un ping Teams. On guette le voyant rouge et vert de l'outil pour te contacter. Et le pire, c'est que tu fais pareil... Est-ce bien normal tout ça ? Tu sens bien que non mais...

Alors, cette charge, cette pression, elle te suit la nuit. Les insomnies liées au travail arrivent et tu as presque honte de ne pas réussir à tout faire, tu as peur pour ton avancement, ta prime de résultats, tu cogites... Et tu viens de te souvenir que tu n'as pas regardé les SMS...

Pourtant, tu as apprécié le télétravail, tu as trouvé tes marques, alors, qu'est-ce qui n'a pas marché ? Tu es responsable ou irresponsable ? Est-ce que tes collègues vivent la même chose ou est-ce que tu es devenu nul ?

C'est un stress permanent. »

Le Pôle Encadrement est intervenu en saisissant la Direction de GIS par le biais d'une Alarme sociale déposée le 4 février dernier. Plusieurs objectifs étaient visés dans le cadre de cette alarme sociale :

- ▶ Faire prendre conscience à la Direction de la situation de détresse de ses salariés.
- ▶ Demander la mise en oeuvre d'un plan d'actions immédiat au regard du caractère d'urgence de la situation.

- ▶ Obtenir la réouverture de la négociation sur le télétravail. Nous notons que quasiment aucune des propositions de l'UNSA RATP en matière de prévention des risques psychosociaux et de Qualité de Vie en Télétravail n'a été retenue lors de la récente renégociation. Pourtant, leur pertinence n'est plus à démontrer au vu de la situation décrite ci-avant.
- ▶ Obtenir l'ouverture immédiate de la négociation prévue sur la Qualité de Vie au Travail, la Qualité du Travail et la prévention des risques psychosociaux.

La réponse de la Direction sera affligeante, dénuée de toute bienveillance envers les salariés, tentant par tous moyens de se dédouaner d'une quelconque responsabilité...

Cette Alarme sociale a eu le mérite de porter nos positions et de mettre une forme de pression à la Direction sur ce sujet du surmenage en situation de télétravail engendrant des signes de risques psychosociaux comme par exemple un stress permanent, une peur de ne pas y arriver, des insomnies, un sentiment de ne pas être efficace, des inquiétudes vis-à-vis de l'avancement ou encore un ressenti de manque de reconnaissance permanent.

Accord GPEC : l'UNSA obtient de nouvelles avancées

par Patrick Guérin
Secrétaire adjoint du Pôle Encadrement



Un nouvel accord sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences vient d'être signé. Il entérine des nouvelles garanties sur le thème des parcours professionnels

L'une des principales avancées répond à l'une de nos revendications de longue date : tous les salariés amenés à réaliser une mobilité dont ils ne sont pas à l'initiative (suite à évolution d'organisation) bénéficieront désormais de mesures de protection, et notamment :

- ▶ L'**Indemnité de Déplacement Géographique**, destinée à compenser un éventuel allongement du temps de trajet à hauteur d'un an de différentiel ;
- ▶ La **compensation de différentiel de primes**, à hauteur de 3 ans (dans la limite de la durée d'occupation du précédent poste) ;
- ▶ Le **maintien de rémunération statutaire APDVP** (au point de vue de la paie), par exemple en cas de perte de l'échelle spéciale.

Ils bénéficieront également de mesures spécifiques d'aide à la réalisation de leur parcours (accompagnement, formation interne ou externe, bilan professionnel...).

Jusqu'alors, ces garanties étaient réservées aux salariés confrontés aux réorganisations importantes. Les salariés concernés par des petites réorganisations ou des suppressions de postes isolées n'étaient pas couverts. Cette injustice est désormais corrigée.

L'accord prévoit aussi, à notre demande, une plus grande transparence de la direction sur l'évolution prévisionnelle de l'emploi dans l'entreprise, pour les fonctions indirectement impactées par l'ouverture à la concurrence.

Dans nos départements

Accords CPI & CPI CRIV

Les deux accords dont nous sommes signataires et qui concernent la redistribution de la performance individuelle de l'année N-1 arrivent à échéance. Le département RDS & la direction du CRIV nous ont donc invités à négocier un avenant et à les sécuriser pour les années à venir.

rds

Vos représentants vont bien évidemment s'inscrire dans ces négociations dont le principal enjeu pour l'exercice 2020 sera de neutraliser le plus possible de jours d'indisponibilité liés au contexte Covid (chômage partiel, garde d'enfant, isolement personnes à risque). Nous avons conscience vu le contexte actuel qu'il est important d'aboutir sur ces accords pour que l'investissement des agents soit reconnu puisque l'entreprise n'a envoyé aucun signe en ce sens (cf NAO ou prime covid inexistantes).



Sébastien MORICE
Secrétaire
Encadrement
RDS

Dans nos départements

Vu à CML !!!

Ces derniers temps, de nombreux secteurs de l'entreprise voient leur activité diminuer. C'est le cas à CML par exemple. De fait, certains salariés, notamment en métier de développement, tentent de s'inscrire dans un parcours leur permettant d'accéder à la catégorie Maîtrise.

CML

Leurs managers, soucieux de voir ces collaborateurs monter en compétences, leur proposent des mises à disposition sur des postes d'agent de maîtrise afin de leur permettre de démontrer leur professionnalisme et leurs compétences.

Et pourtant, les Directions, avec l'accord de GIS, refusent ces parcours, pour des raisons purement budgétaires, préférant maintenir ces mises à disposition sans aucune perspective d'évolution, ou faire appel à des prestations externes type intérimaires ou contrats à durée déterminée.

Ces pratiques aberrantes, bien qu'encore rares, se développent de plus en plus !!! Un exemple de plus où l'aspect financier prend le dessus sur l'aspect humain au sein de notre entreprise, sans prise en considération des aspirations et du bien être de ses salariés.



**Franck
CHEMLA**
Délégué central
adjoint

Projet d'évolution des métiers en stations et gares

L'UNSA revendique un protocole spécifique encadrement, garantissant notamment :

SEM

- * le respect des conditions de travail ainsi que du droit à la déconnexion, ainsi qu'une partie qualité de vie au travail ;
- * une équité de traitement, un meilleur accompagnement des mobilités, et des parcours cadre,
- * la réaffirmation de l'importance du collectif de travail, et plus d'autonomie pour les managers ;
- * le respect des règles d'utilisation (G19) ;
- * un volet social digne de ce nom.



**Carine
PALLANT**
Délégué UNSA
Encadrement
SEM

CDT vers CMP ... oui mais

La direction de l'unité MF67, a voulu fin 2019 réorganiser en profondeur le fonctionnement de la maintenance corrective du métro L5. Fin 2020, fini le Centre de Dépannage des Trains (CDT), voici le Centre de Maintenance de Proximité (CMP), avec la fin des roulements et une présence en mixte des dépanneurs. Tous les effectifs se retrouvent concentrés sur l'atelier de Bobigny, en roulement 2*8 et mixte, générant parfois des tensions niveau effectif lors de congés notamment.

MRF

Tous ces bouleversements sont ressentis de manière anxiogène par les collègues dépanneurs. Après avoir interpellé la direction, les élus UNSA ont rappelé que rien n'était gravé dans le marbre. Nous sommes en attente de la veille organisationnelle retardée par la situation sanitaire.

Nous serons très vigilants quant à la conduite du changement opéré sur Bobigny et ne manquerons pas d'assister les dépanneurs et la direction afin d'avoir une organisation cohérente et humaine.



**Nicolas
VALIÈRES**
Elu CSE MRF

Déménagement de la paie à Neuilly plaisance

Ce déménagement s'inscrit dans un double enjeu de prise en compte des évolutions actuelles du contexte de production de la paie de l'EPIC et d'anticipation des impacts de l'ouverture à la concurrence. Il est prévu pour le 2e trimestre 2022, la paie se rapprochera du CSRH, déjà sur Neuilly.

GIS

L'objectif affiché par la direction est de rechercher l'optimisation des coûts des services RH notamment en facilitant la recherche de synergies entre les deux ULS.



**Valérie
DADOU**
Responsable
UNSA GIS