

# Pôle encadrement



LE JOURNAL UNSA DES ENCADRANTS DE LA RATP

N°46

Septembre 2021

Dans ce numéro :

**RDCE : l'UNSA appelle la direction à la raison**

**Sortie du télétravail exceptionnel : il faut d'abord améliorer l'accord !**

**Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est allongé**

**Dans nos départements**

Suivez vos actualités sur :



**UNSA RATP  
Pôle Encadrement**

Nous contacter :

[encadrementratp@unsa.org](mailto:encadrementratp@unsa.org)

## L'édito

Par Michaël Pontarolo  
Secrétaire du Pôle Encadrement



### **Déroulement de Carrière de l'Encadrement : l'UNSA appelle la direction à la raison !**

**Dans une communication publiée en juillet dernier, la direction annonçait son intention de mettre fin à notre accord RDCE et de supprimer du Statut du Personnel le principe des échelons et des commissions de classement.**

Si cette fin annoncée de nos dispositions d'avancement est mise à exécution, une dénonciation de l'accord pourrait avoir lieu d'ici la fin de ce mois de septembre. En effet, la dénonciation d'un accord implique légalement un préavis de 15 mois pendant lesquels il continue de s'appliquer. L'échéance de fin septembre permettrait donc à la direction de s'affranchir des dispositions actuelles pour les avancements 2023.

Avant qu'il ne soit trop tard, l'UNSA RATP appelle la direction à revoir cette position brutale, et à privilégier le dialogue social sur ce sujet capital.

**☑ Un dispositif de déroulement de carrière se doit d'être reconnu par tous comme juste et équitable**

Ce principe relève du B.A BA d'une politique de rémunération. L'objectif d'entretenir la motivation et l'engagement des salariés ne peut aboutir que s'ils ont confiance dans les règles entourant la politique salariale.

Il semble être perdu de vue par la direction. C'est tout le contraire qu'elle propose aujourd'hui, avec une absence totale de règles et de transparence. Cette approche serait assurément contre-productive.



**☑ Un dispositif de déroulement de carrière se doit d'offrir de la lisibilité dans la durée**

Lors de la signature de la RDCE en 2014, direction et syndicats signataires (UNSA et CFE CGC) ont convenu d'un accord à durée indéterminée. Notre volonté commune était claire : offrir aux encadrants une vision durable de ce qu'ils étaient susceptibles d'attendre sur le long terme en matière d'évolution salariale.

Par ailleurs, une stratégie RH digne de ce nom doit s'appuyer sur la culture existante au sein d'une entreprise, plutôt que de la balayer entièrement d'un revers de la main, au gré des modes managériales et des changements de dirigeants.

**☑ Dans la période de transformations inédites que nous traversons, entretenir l'engagement des Encadrants est capital**

Les encadrants ont aujourd'hui suffisamment à faire face aux enjeux de l'ouverture à la

concurrence. La direction aurait tort d'en rajouter en ouvrant des chantiers qui n'ont pas lieu d'être.

L'Encadrement subit également de plein fouet les multiples réorganisations, la productivité, les pressions sur les comptes de temps, les suppressions de tableaux de retraites... Comment pourrait-on espérer maintenir l'engagement en y ajoutant un recul salarial ?

***L'UNSA RATP invite en conséquence la direction générale à revoir sa position.  
Nous devrions savoir rapidement, d'ici fin septembre, si cet appel est entendu. À suivre...***

## Sortie du télétravail exceptionnel : il faut d'abord améliorer l'accord !

par Karine Charpentier  
Secrétaire adjointe du Pôle Encadrement



***Dans un Urbanflash paru le 10 septembre dernier, la direction a annoncé  
la sortie du télétravail exceptionnel le 4 octobre prochain***

Depuis le 1er septembre, le gouvernement n'impose plus aux entreprises de convenir avec les partenaires sociaux de l'usage du télétravail comme outil de prévention de la propagation du virus. En l'état, nous émettons des réserves fortes quant à cette décision.

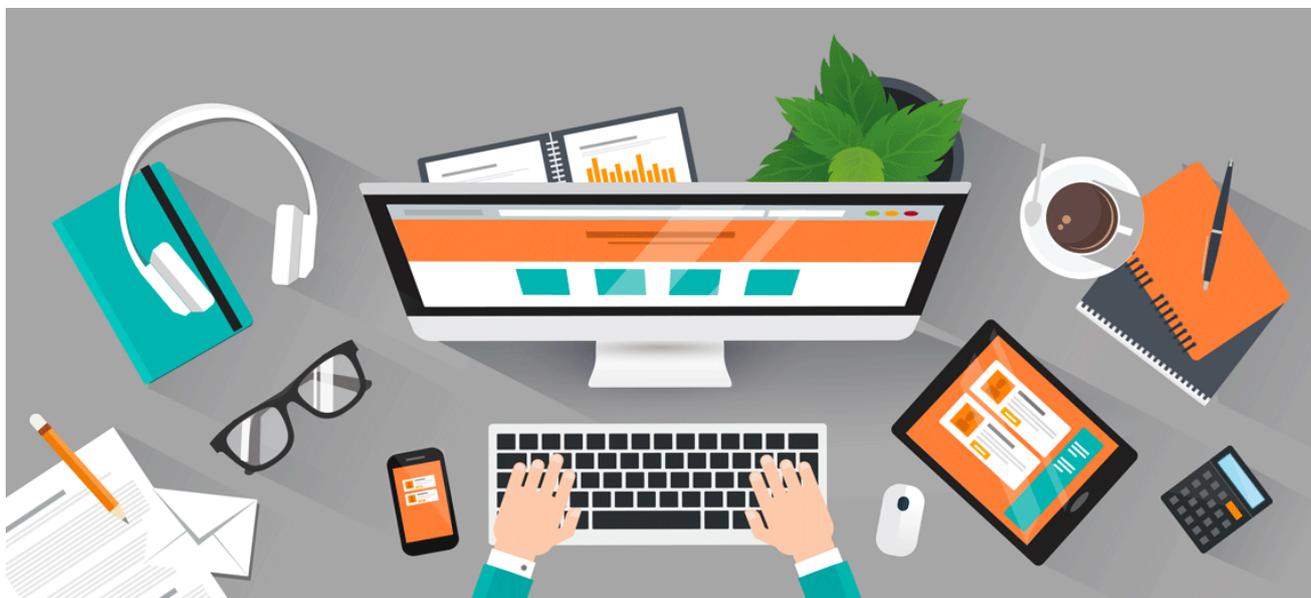
La pratique du télétravail massif pendant la période de pandémie, a démontré que ***l'accord actuel a atteint ses limites ... limites qui mériteraient d'être corrigées avant d'envisager la sortie du télétravail exceptionnel.***

En effet, une transition adaptée serait synonyme d'une transition réussie. Cet accord a été négocié à une époque où la direction mettait en avant une résistance culturelle au télétravail. Elle présentait donc ce texte comme une première étape, le temps que les mentalités évoluent, et nous assurait de sa volonté d'en muscler les mesures dans l'avenir.

Force est de constater, aujourd'hui, que ***les salariés et leur management ont largement démontré leur capacité à télétravailler aussi efficacement que sur site.***

A maintes reprises, l'UNSA RATP a sollicité officiellement la direction générale quant à la réouverture de négociations concernant le télétravail. Pour rappel, nos revendications portent notamment sur :

- ▶ **Un rehaussement significatif des plafonds en jours ;**
- ▶ **Une amélioration de l'indemnisation, y compris pour le télétravail exceptionnel ;**
- ▶ **Un accès au télétravail quel que soit le régime horaire du salarié ;**
- ▶ **L'abandon des notes de départements ayant pour conséquence de restreindre les dispositions négociées par accord.**



La direction a, dans un premier temps, affiché son intention d'améliorer l'accord par avenant. Mais arrivée autour de la table des négociations, elle n'avait, étrangement, que des modifications marginales à proposer.

Depuis, l'UNSA RATP n'a de cesse de réclamer l'ouverture de négociations ambitieuses. Dans un courrier de réponse à cette demande, la direction déclare que la prochaine renégociation aura lieu dans le cadre de l'échéance de l'accord, prévue en juin 2022. Cette posture laisse peu de place à l'optimisme quant à son engagement en faveur d'une montée en puissance du télétravail.

Durant cette période, allant d'octobre à juin prochain, les salariés vont devoir se contenter des dispositions actuelles, qui s'avèrent sous-dimensionnées et inadaptées notamment eu égard à l'engagement des télétravailleurs tout au long de la période traversée.

Pendant la période de pandémie, **nul ne peut ignorer que le télétravail a évolué ...et pourtant, la direction, elle, semble l'ignorer.**

D'autre part, les négociations concernant la qualité de vie au travail débutent enfin. Pour mémoire, l'UNSA RATP réclame depuis longtemps l'ouverture de ces négociations. Les enjeux de qualité de vie au travail et d'équilibre « vie professionnelle-vie privée » motivent l'UNSA RATP dans de nouvelles propositions visant l'amélioration des conditions de travail des salariés.

### Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est allongé

par Franck Chemla  
Délégué central adjoint



**Depuis des années, l'UNSA revendiquait un allongement du congé paternité lors des négociations sur l'égalité professionnelle.**

Nous considérons en effet qu'avancer sur le sujet de l'inclusion des pères dans la parentalité constitue une opportunité majeure de faire reculer les inégalités salariales. En effet, les interruptions de carrière liées à la parentalité sont identifiées comme l'une des causes majeures d'inégalité en défaveur des femmes.

Si cette revendication n'a jamais été entendue, **c'est au final le législateur qui l'a imposée aux entreprises**, mettant en avant les mêmes arguments.

Voici donc les nouvelles dispositions en vigueur :



	Avant	Depuis le 1er juillet
<b>Congé naissance</b>	3 jours	3 jours
<b>Congé de paternité et d'accueil</b>	11 jours calendaires (18 en cas de naissances multiples)	25 jours calendaires (32 en cas de naissances multiples)
<b>Modalités de prise du congé paternité</b>	En une seule fois. Dans les 4 mois qui suivent la naissance	4 jours immédiatement accolés au congé naissance. Les 21 (ou 28) jours restants en une ou deux fois, dans les 6 mois suivant la naissance.

Le congé de paternité est ouvert au père de l'enfant, ou au conjoint, à la personne liée par un PACS ou vivant maritalement avec la mère.

A la RATP, la rémunération est maintenue pendant le congé paternité. Cela est plus favorable que le droit commun, qui se limite aux indemnités journalières de sécurité sociale.

#### **Information Syndicale en visioconférence**

Venez échanger sur les actualités sociales de l'entreprise

Mardi 12 octobre de 11h à 12h ou de 13h30 à 14h30

<https://us02web.zoom.us/j/81751888323>



## Dans nos départements

### Transfert d'activité de SIT vers RDS

SIT

Nous avons rencontré la direction sur le projet de regroupement au sein de RDS des activités de MOE et d'AMOA liées à la conception d'offre pour l'exploitation des réseaux bus et tramway. Finalement les agents SIT de l'équipe NOCO impactés par ce transfert vers RDS seront 2 prestataires ainsi que 2 postes vides.

Une solution a été trouvée avec les 2 agents statutaires pour une mobilité interne. La volonté de garder nos compétences en interne SIT est une bonne chose pour notre département.

En espérant que d'autres projets de même type (transferts de personnels) ne soient pas déjà dans les cartons pour l'avenir...



**Olivier  
MERCIER**  
Responsable  
UNSA SIT

### Décollage de la Paye vers Neuilly-Plaisance

GIS

L'Unité Paye (GIS/PRHP/MPP) va déménager une nouvelle fois après avoir fait une escale à Val de Fontenay. Il ne s'agit donc pas d'un vol direct, et avec comme bonus... des bagages égarés pendant le vol, comme par exemple les mesures sociales d'accompagnement des salariés !

Elles sont inexistantes : Pas de prime exceptionnelle liée au changement de lieu de travail, aucune garantie d'accompagnement de mobilité en cas de non volontariat des salariés concernés, la direction estimant que l'application de l'Indemnité de Déplacement Géographique suffisait largement à dédommager les salariés.



**Kamel  
OULD AHMED**  
Délégué  
UNSA GIS

### Projet Hôte des lieux , l'UNSA a dit NON !

Les demandes de l'UNSA portées par nos adhérents n'ont pas été retenues :

- \* un chapitre sur la qualité de vie au travail avec droit à la déconnexion : non retenu
- \* Un ratio de 1 manager pour 15 agents maximum garantissant un taux d'encadrement : non retenu
- \* Une prime pérenne indexée sur la production annuelle de la MDT : non retenu

Au moment où la direction déprécie son encadrement (perte de tableaux pour les cadres, RDCE...), comment pourrait-on lui accorder notre confiance sur un projet qui n'aurait, d'après ses dires, aucun impact sur l'encadrement, mais pour lequel l'accord proposé ne comporte aucune garantie ?

L'UNSA , consciente des difficultés croissantes de nos collègues ne s'engage pas sans garantie !



**Carine  
PALLANT**  
Délégué UNSA  
Encadrement  
SEM

SEM

### Filialisation des Ateliers de Championnet

Après le CSP Finance RH, c'est au tour des mainteneurs et encadrants des Ateliers de faire face aux vellétés de filialisation de la direction. Officialisé le 16 septembre, ce projet vise à entrer en vigueur en 2023. L'UNSA RATP est opposée au principe de filialisation et considère qu'un détournement comptable des activités, tout en les maintenant dans l'EPIC, constituerait une solution adaptée aux enjeux.

Dans un premier temps, les agents volontaires seraient mis à disposition de la filiale, tout en conservant les bénéfices d'une partie du contrat social de l'EPIC. Les non volontaires devraient, quant à eux, réorienter leur parcours professionnel au sein de l'EPIC. Ensuite, en 2025, les collègues mis à disposition dans la filiale feraient l'objet de transferts automatiques (voir *Pôle Encadrement n°45 spécial Transferts*).



**Gilles  
PATRAVE**  
Elu CSSCT  
centrale

rds

### La sécurité ferroviaire en pleine réorganisation... à quel prix ?!

Une réorganisation « historique » avait eu lieu en 2012/2013, rassemblant les deux attachements « Raspail et République » en un seul à République, avec les mouvements sociaux en découlant. L'entité Métro Jour de l'unité VOIE fait aujourd'hui l'objet d'un nouveau projet prévoyant un chamboulement total de l'organisation des différents acteurs de METJ en termes de travail et, malheureusement aussi, en termes de vie privée.

L'UNSA reste vigilante au bon dialogue social et au bien-être des agents. Des revirements du projet ont eu lieu, ne facilitant pas les échanges : le sujet initial portait sur le travail en week-end dans les ateliers du Métro et a dérivé vers un sujet de productivité « ETP » avec un objectif cible de moins 7 Opérateurs / Techniciens et moins 2 agents de Maîtrise pour 2023.



**Rainer  
KLEMENT**  
Délégué  
Encadrement  
INFRA

INFRA