

# Pôle encadrement



LE JOURNAL UNSA DES ENCADRANTS DE LA RATP

N°47

Octobre 2021

Dans ce numéro :

**RATP 2023**

**Tableaux de retraite :  
l'action de l'UNSA  
apporte de premiers  
gains**

**Qualité de Vie au  
Travail... Vraiment ?**

**Commissions de  
classement : les  
dernières ?!**

**Dans nos  
départements**

**Suivez vos  
actualités sur :**



**UNSA RATP  
Pôle Encadrement**

**Nous contacter :**

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

## L'édito

Par Thibault Monier  
Élu au CSE DSC



### RATP 2023 : le Big Bang avant l'heure...

***Jamais Notre Entreprise n'avait vécu une telle transformation...***

***Les départements s'apprêtent à disparaître pour laisser place à une holding composée de Business Units, Centres de Services Partagés, filiales, Centres d'Expertise, Prestataires Industriels (voir le projet en page 2)...***

L'argumentaire mis en avant par la direction pour justifier cette réorganisation d'envergure est bien sûr la préparation de l'ouverture à la concurrence, avec notamment la nécessité de séparer comptablement les activités concurrentielles de celles en monopole, pour se conformer à la réglementation.

Elle vise aussi, selon la direction, à permettre aux futurs CSP (Centres de Services Partagés) de réaliser des prestations pour l'externe, pour d'autres filiales du groupe, notamment celles qui seront mises en place sur notre réseau Bus historique.

Pour l'UNSA RATP, cet éclatement des départements va provoquer **d'importantes pertes de repères pour de nombreux salariés**. Ainsi, par exemple, les collègues de GIS seraient répartis entre la filiale CSP Finance RH, la direction des Ressources Humaines, le Centre d'Expertise RH, le CSP RH EPIC, le Centre d'Expertise juridique, et pour certains dans les BU (Business Units) d'exploitation.

► **L'UNSA s'oppose à cette logique de désintégration de Notre Entreprise Intégrée**

Cette notion d'entreprise intégrée, qui faisait notre fierté depuis toujours, va être mise à mal par une nouvelle approche entre les entités de l'entreprise : tout le monde facturera tout le monde en interne. Il est évident que dans une relation client / prestataire, chacun cherche à maximiser son profit, fût-ce au détriment de l'autre. Comment une entreprise pourrait-elle fonctionner en dégradant la cohésion entre ses équipes ?

► **L'UNSA RATP s'oppose aux filialisations injustifiées**

Le premier projet présenté dans le cadre de RATP 2023 consiste en la création d'un CSP filialisé «Finance RH», qui aurait pour finalité de sortir de l'EPIC des activités de CGF, ainsi que le CSRH et la paie. L'UNSA, dans l'unité syndicale, s'oppose frontalement à ce projet. Nous continuons, au nom des salariés concernés, à tout mettre en oeuvre pour faire reculer la direction.

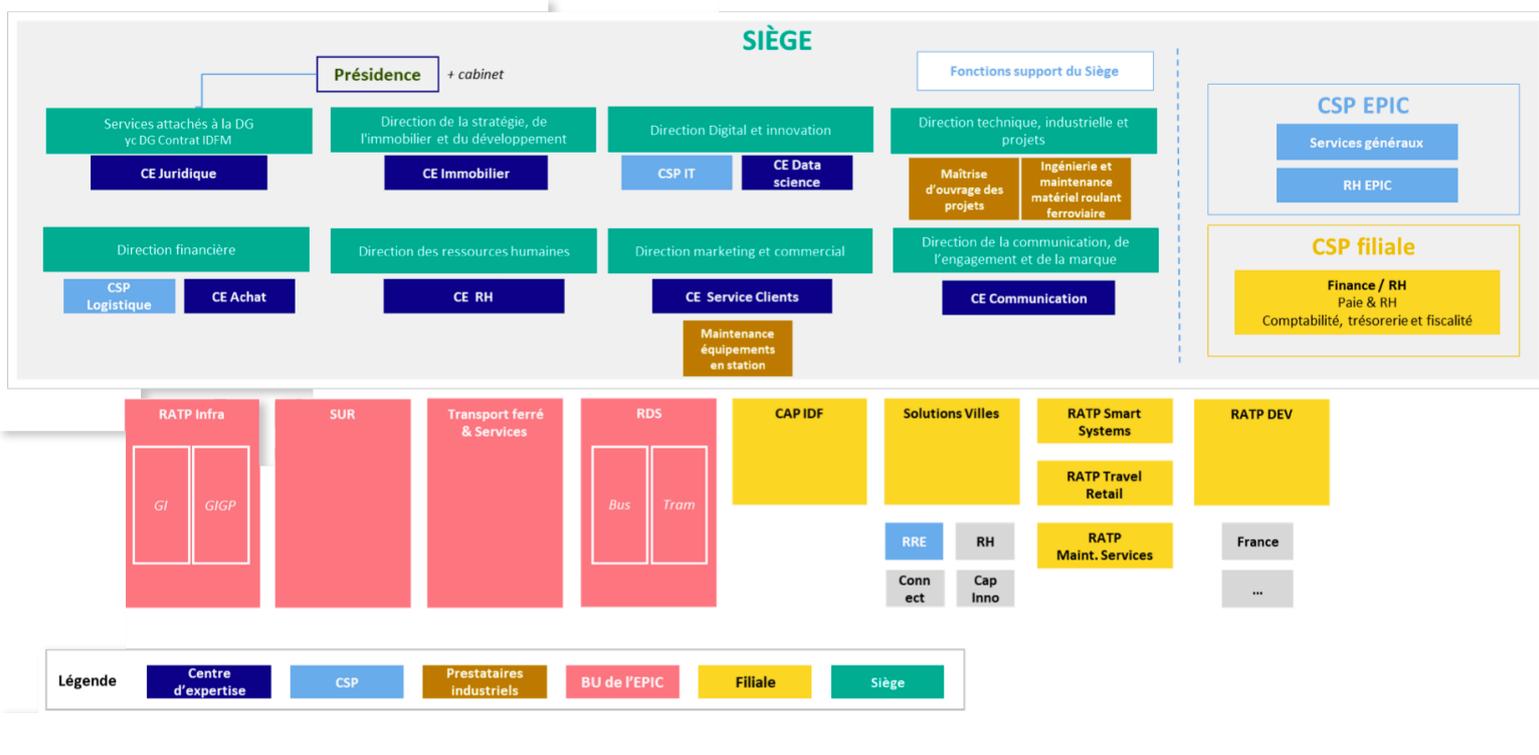
Au regard de la fronde suscitée par ce premier projet, la direction abandonne à court terme ses autres velléités de filialisation d'activités de l'EPIC. Les autres CSP ne sont, pour l'instant, pas présentés sous forme de filiales, mais comme des entités internes à l'EPIC (en bleu dans le schéma en p2). Il nous faudra néanmoins demeurer vigilants sur ce sujet, car ce n'est probablement que partie remise.

► **L'UNSA RATP s'oppose aux réorganisations permanentes**

Certes, nous évoluons dans un périmètre en mutation et devons procéder à quelques

adaptations. Mais la frénésie de projets initiés par la direction générale est sans commune mesure avec les nécessités réelles. A titre d'illustration, les collègues de VAL se voient « dispatchés » le 1er janvier 2022 vers SID, INFRA et CGF, puis à nouveau réorientés vers d'autres structures en 2023 avec la suppression de CGF et SID.

Voici donc l'organisation de la holding projetée pour 2023, telle que présentée par la direction :



Difficile pour chacun, à la lecture de ce schéma, de comprendre où il va atterrir, notamment pour les collègues de CGF, VAL, COM, GIS, SDG, JUR, SID, EDT, CML et SIT. La direction précise qu'elle présentera en janvier prochain les incidences pour chaque activité composant les départements. À suivre...

## Tableaux de retraite : l'action de l'UNSA apporte de premiers gains

par Karine Charpentier  
Secrétaire adjointe du Pôle Encadrement



**Fin 2018, près de 1000 encadrants se sont vus supprimer ou modifier arbitrairement leur tableau de retraite, avec ou sans annonce préalable de leur hiérarchie.**

Unique argument mis laconiquement en avant par la direction : elle aurait mal lu, depuis plus de 70 ans, les textes régissant nos tableaux de retraite... Ainsi, un maître qui travaille une semaine sur deux en nuit ne mériterait pas son tableau, tout comme un cadre d'exploitation au forfait oeuvrant nuit et jour, week-ends compris pour le bon fonctionnement de son unité.

**L'action menée conjointement par certains salariés directement touchés par la perte de leur tableau et l'UNSA RATP devant le Conseil de Prud'hommes a d'ores et déjà fait flancher partiellement la direction.** Nous venons d'apprendre qu'en raison de cette procédure, l'entreprise fait provisoirement machine arrière. Dans un premier temps, elle va ainsi réintégrer rétroactivement dans leur tableau initial tous les collègues concernés. Ce n'est qu'après avoir dénoncé dans les règles l'usage existant, et respecté un délai de préavis, jusqu'au 1er avril prochain, qu'elle réinstaurera les modifications envisagées.



**Cette première victoire sur la forme permet donc à près de 1000 encadrants de récupérer près de 3 ans et demi d'application de leur tableau initial.** Pour autant, nous continuerons de défendre ce dossier sur le fond, tant les modifications en question sont abusives. Nous serons par ailleurs vigilants à toute nouvelle attaque contre nos tableaux de retraite, et la combattrons autant que nécessaire.

## Qualité de Vie au Travail... Vraiment ?

par Kamel Ould Ahmed  
Délégué UNSA Encadrement



**Voilà maintenant 6 années consécutives que la direction inscrit la négociation QVT à l'agenda social sans jamais l'ouvrir. Cela semble en dire long sur ses réelles ambitions en la matière...**

Chaque année, une bonne excuse était trouvée pour justifier le report de cette négociation. Pourtant... La Loi impose depuis plusieurs années des discussions sur le sujet de la déconnexion. Pourtant... Quasiment toutes les grandes entreprises disposent d'un accord QVT...

Enfin, la direction vient d'organiser de premiers échanges. Mais **avec quels objectifs en matière de bien-être des salariés, alors que ceux-ci sont malmenés et en pleine perte de repères au sein de leur entreprise ?** Entre les transferts de personnels, les filialisations, les réorganisations permanentes, les excès de charge de travail, les pressions sur les comptes de temps, les dénonciations d'accords, les suppressions de tableaux, ou encore les mises en place de flex office, nous pouvons avoir quelques doutes...

La direction ne manque pas d'air puisqu'elle nous présente un document (ci-contre) dans lequel elle affiche les accords « déroulement de carrière » comme faisant partie des dispositifs QVT existants à la RATP, au moment même où elle dénonce celui de l'Encadrement de façon unilatérale ! Indélicatesse ou indécence ?

Pour qu'un accord QVT à la RATP ne se résume pas un simple affichage de grands principes abstraits, **il est nécessaire que la direction opère un virage à 180° en matière de politique sociale.**

Sans grandes illusions, nous sommes néanmoins force de propositions et portons des revendications exigeantes et concrètes, notamment sur les sujets de la déconnexion, de la charge de travail, des parcours professionnels... Ce n'est qu'à la lumière des réponses apportées que nous pourrions juger du volontarisme de la direction.

### QVT : dispositifs existants à la RATP



## Commissions de classement : les dernières ?!

par Michaël Pontarolo  
Secrétaire du Pôle Encadrement



**S'agit-il des dernières commissions de classement ?**

**La direction a déclaré son intention d'obtenir du gouvernement une modification du Statut du Personnel, permettant de mettre un terme aux commissions de classement pour l'Encadrement.**

Le principe des commissions de classement vise pourtant à répondre à des objectifs évidents : s'assurer que nos principes d'avancement soient reconnus par tous comme justes et équitables, grâce à une transparence et un contrôle conjoint du respect des règles d'avancement.

**L'opacité serait préjudiciable à l'intérêt collectif, tout comme à la somme des intérêts individuels.**

Voici les dates de commissions déjà communiquées dans une partie des départements :

	Cadres	Maîtrises
CGF	17 novembre	17 novembre
COM		23 novembre
GIS	22 novembre	22 novembre
MOP	24 novembre	24 novembre
MRF	19 novembre	16 novembre
M2E	23 novembre	23 novembre
MTS	17 novembre	17 novembre

	Cadres	Maîtrises
RDS	23 novembre	24 novembre
SDG	25 novembre	25 novembre
SEM	18 novembre	18 novembre
SIT	24 novembre	24 novembre
SUR	24 novembre	24 novembre
VAL	18 novembre	18 novembre

Les commissaires classeurs UNSA se tiennent à votre disposition pour toute question ou problématique individuelle.

## Dans nos départements

### Courrier d'un lecteur

EDT

« Le temps est venu pour moi, après 32 années de bons et loyaux services dont trois à RATP Dev, de rejoindre ma jolie Provence. Cerise sur le gâteau, je bénéficie de 9 mois bonus grâce au dispositif AFC. Merci l'UNSA.»

NDLR : Si l'UNSA est fort logiquement opposée au principe même de Diapason, elle a su faire preuve de pragmatisme pour offrir cette possibilité aux salariés. Pour mémoire, ce dispositif d'Accompagnement de Fin de Carrière était initialement limité à 100 candidats. Au vu du nombre de candidatures, l'UNSA RATP a négocié un avenant permettant à la totalité des salariés volontaires de s'y inscrire.



**Marc  
HANDOUS**  
Chargé  
d'études en  
ADT

### Quel avenir pour l'Espace Santé ?

GIS

Face aux évolutions de l'entreprise, notamment via RATP 2023 ou encore l'ouverture à la concurrence et les transferts de personnels, de nombreux salariés de l'Espace Santé craignent pour leur avenir. Ces inquiétudes ont conduit l'UNSA RATP à déposer une Alarme Sociale sur l'absence de visibilité concernant le devenir de l'Espace Santé.

Au cours de cette alarme, nous aurons l'occasion d'interroger la direction sur différents sujets tels que la surcharge de travail due au non remplacement de certains praticiens ou encore les fermetures de certaines spécialités... Espérons que nos interrogations ne restent pas sans réponse.



**Valérie  
DADOU**  
Responsable  
UNSA GIS

### Prime de fonction RH en Unités : l'UNSA obtient enfin l'ouverture de négociations !!

RDS

L'UNSA Encadrement a toujours prôné la mise en place de primes de fonction pérennes pour reconnaître l'investissement de l'ensemble des fonctions en UO. Notre persévérance a payé puisque **la direction de RDS vient d'accepter l'ouverture de négociations** afin de convenir d'une prime de fonction pour les équipiers RH et préventeurs (RPS) en unités.

Dernière catégorie à ne pas bénéficier d'une prime de fonction dans les UO, nous estimons qu'il est aujourd'hui nécessaire de leur accorder la reconnaissance indispensable au regard de leur investissement au quotidien.

Nous porterons la demande d'une prime équivalente à celle des régulateurs qui est aujourd'hui à 104€, pour tous les équipiers RH et préventeurs des unités de RDS, CRIV et AC.



**Sebastien  
MORICE**  
Resp. UNSA  
Encadrement  
RDS

MTS

RER

SEM

### Les départements MTS, RER et SEM fusionnés dans une Business Unit

Surprise... Lors de la présentation de l'organigramme prévu pour 2023 (voir en p2), nous avons découvert le projet de création de la BU **TFS : Transports Ferrés et Services**, regroupant ces trois départements au sein d'une unique structure.

Ce nouveau projet devrait être présenté aux organisations syndicales au cours des prochains mois. A ce stade, nous avons de nombreuses interrogations et nous viendrons à votre rencontre pour recueillir vos réactions sur le sujet.



**Franck  
CHEMLA**  
Délégué central  
adjoind

SEM

### Projet PROMETE et regroupement des fonctions RH de SEM

Ce projet de centralisation des équipes RH de SEM sur le site de Gare de Lyon entrera progressivement en vigueur, et s'étalera jusqu'au 31 décembre 2022.

Il aura des conséquences sur :

- ▶ l'organisation et les conditions de travail ;
- ▶ l'utilisation des nouveaux outils informatiques ;
- ▶ le nombre de postes qui sera réduit derrière des objectifs de fluidification et de simplification.

Le CSE SEM a donc décidé de demander une expertise sur ce projet et a mandaté notre élu de la CSSCT, Mohamed Chérifi, pour suivre celle-ci.



**Mohamed  
CHERIFI**  
Elu CSSCT  
SEM