

Ékautonome

UNE AUTRE IDÉE DE L'INFO



JOURNAL UNSA GROUPE RATP

#Décembre 2023

S O M M A I R E

p.2

NOUVEAU GEPP (ex GPEC)

La GEPP concerne davantage, dans la sémantique, la gestion actuelle des parcours professionnels, c'est-à-dire l'évolution des salariés dans différents postes.

p.3

PRIME D'INTÉRESSEMENT

Des réponses concrètes votées par IDFM le jeudi 7 décembre 2023

p.4

QUALITÉ DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL PÉNIBILITÉ/ 2^{ème} PARTIE DE CARRIÈRE

UNSA GROUPE RATP alerte la Direction et défend les situations des agents qui ne bénéficient pas de compensation de 1/5^{ème}

Bonnes et joyeuses fêtes !

L'année 2023 s'achève, avec son lot de déboires pour certains et de réussites pour d'autres. Tant d'espoirs déçus, d'occasions ratées, d'actes manqués, mais aussi d'objectifs atteints !

Ce fut une année difficile sur le plan personnel, aux prises en plus avec une crise de valeurs syndicales locales que notre organisation n'en a peut-être jamais connu d'aussi violente dans son histoire.

Votre engagement, votre adhésion, votre confiance dans notre forme de syndicalisme a contribué à me pousser vers la résistance devant l'ignominie portée par ceux qui ont eu du mal à accepter la diversité militante.

Ensemble, continuons à surmonter le doute suscité par les reniements, les renoncements.

Un doute qui nous fait ressentir notre place dans ce monde professionnel, notre entreprise, non plus comme une chance mais comme une menace.

Un doute qui peut faire naître la peur.

La peur de militer, de s'engager....

Un doute immense qui se nourrit de tout ce qui contribue à la détestation de soi.

Non, cette année 2023

n'est vraiment pas une année comme les autres.

En 2024, si tu souhaites changer les choses, je t'invite à te joindre à moi maintenant, aux Autonomes de l'UNSA GROUPE RATP, pour amasser ensemble les graines de la réussite, libres ensemble.

Enfin, je te souhaite de profiter des derniers jours de 2023 pour te ressourcer auprès des siens, en attendant une année 2024 porteuse de promesses en tous genres.

Arole LAMASSE

Secrétaire Général

UNSA GROUPE RATP

NOUVEAU GEPP (ex GPEC)

Emplois et Compétences

Comment faire la part des choses entre les deux appellations

S'agit-il d'une seule question de dénomination ?

« tout change parce que rien ne change... »

- Possibilités de mobilité internes
- Promotions, avancées professionnelles
- Mesures d'accompagnement spécifiques
- Anticiper les besoins de nouvelles compétences
- Faire face à la digitalisation, la transformation des métiers
- Relever le défi de nouvelles embauches
- Fidéliser une nouvelle génération dans l'entreprise
- Modalités fortes pour les demandes de ruptures conventionnelles
- Dispositions de fin de carrière ou 2^{ème} partie de carrière

Le cycle de la GPEC



MOBILITÉ INTERNE

UNSA GROUPE RATP DEMANDE UN PASSAGE A 3 ANS CONTRE 5 ANS ACTUELLEMENT

GESTION DES FINS DE CARRIÈRE

UNSA GROUPE RATP DEMANDE LA PRISE EN COMPTE DE L'ALLONGEMENT DE LA DURÉE DU TRAVAIL POUR LA CARRIÈRE SUITE A LA RÉFORME DE RETRAITE

TRANSFÉRABILITÉ DES COMPÉTENCES

UNSA GROUPE RATP DEMANDE LE DÉVELOPPEMENT DES PASSERELLES ENTRE LES MÉTIERS DE MANIÈRE PLUS IMPORTANTE

TRANSFORMATION - CHANGEMENT

UNSA GROUPE RATP DEMANDE UNE COMPENSATION D'INCITATION POUR LES AGENTS CONCERNÉS. CETTE INDEMNITÉ REPRÉSENTERAIT UN NIVEAU DE 3 JOURS PAR MOIS D'ANCIENNETÉ.

EXEMPLE POUR UN SALARIÉ PAYÉ A 1500 € AVEC UNE ANCIENNETÉ DE 5 ANS, LE SALARIÉ TOUCHERAIT 13.500 € DE COMPENSATION FINANCIÈRE

RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE (RCC3)

AVEC LES CHANGEMENTS DE MODALITÉS PRÉVUES PAR LE GOUVERNEMENT SUR LES DEMANDES DE RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE, IL FAUT EN PROFITER AFIN D'ÉCHANGER SUR LA DÉFINITION DU VOLET DE LA RCC3

QUE SOIT BIEN DÉFINI LA GESTION DE L'EMPLOYABILITÉ DES AGENTS ET LES CONDITIONS D'UNE RUPTURE DE CONTRAT AVEC UNE INDICATION DE SOUHAIT DE DÉPART DE MANIÈRE ANTICIPÉE POUR LE SALARIÉ QUI BÉNÉFICIE AINSI D'UNE FORME DE FORFAIT FINANCIER

INDEMNITÉ DE DÉPLACEMENT GÉOGRAPHIQUE

DANS LE CADRE DES ÉVOLUTIONS DES ORGANISATIONS. LES SALARIÉS DONT LA NOUVELLE AFFECTATION CONDUIRAIT A UN CHANGEMENT DE LEUR LIEU GÉOGRAPHIQUE DE TRAVAIL AVEC L'ALLONGEMENT DU TEMPS DE TRAJET DOMICILE/TRAVAIL BÉNÉFICIE D'UNE INDEMNITÉ DANS LES CONDITIONS DÉFINIES DANS L'IG 436 (D2-48).

UNSA GROUPE RATP DEMANDE LE REMPLACEMENT DE CETTE INDEMNITÉ PAR UN FORFAIT DE DÉPLACEMENT GÉOGRAPHIQUE IDENTIQUE POUR TOUS LES AGENTS CONCERNÉS A LA HAUTEUR MINIMALE DE 800 €

... à l'UNSA
on s'occupe de moi !

PRIME D'INTÉRESSEMENT

**UNSA GROUPE RATP OBTIENT DES RÉPONSES CONCRÈTES
IDFM VOTE LE BUDGET LE JEUDI 7 DÉCEMBRE 2023**



Bagnole, le 02 octobre 2023
Madame Elisabeth BORNE
Première Ministre
Cabinet de la Première Ministre
57, rue de Varenne
75700 PARIS

Objet : prime intéressement RATP
Copie : ministre chargé des transports, Clément BEAUNE

Madame la Première Ministre Elisabeth BORNE,
Les salariés de l'entreprise RATP font partie de ceux qui n'ont pas eu le bénéfice des mesures du pouvoir d'achat mises en place par le Gouvernement comme la prime dite « Prime Macron ».
Toutefois, notre entreprise RATP a toujours distribué de l'intéressement aux salariés avec la validation des autorités de l'Etat, permettant ainsi à chacun de profiter de la redistribution d'une partie des bénéfices. Ce qui accorde aux salariés RATP un peu de pouvoir d'achat.
Malheureusement, la trajectoire des derniers résultats financiers présentés par l'entreprise RATP et les critères de redistribution actuels de l'accord Prime d'intéressement, si rien n'est fait, ne permettront pas de dégager, et cela pour la première fois de l'histoire de l'entreprise RATP, de l'intéressement.

UNSA GROUPE RATP trouve cela injuste et refuse

tout principe d'une année blanche en prime d'intéressement pour les salariés RATP !

Nombres, sont les facteurs qui pourraient être mis en cause dans cette situation (crise COVID-19, augmentation vertigineuse du coût de l'énergie, un contrat avec l'autorité organisatrice IDFM inadapté face à des sujets imprévus, un seuil de déclenchement intéressement trop haut, etc).
L'activité, le professionnalisme, la disponibilité quotidienne des salariés RATP ne sont pas à pointer du doigt dans un contexte social alambiqué. Pourtant, les salariés RATP ont toujours répondu présents afin d'assurer le service public de transport.

Pour toutes ces raisons entre autres, l'UNSA GROUPE RATP s'est rapproché de la Direction RATP afin que soit ouvert la négociation d'un Avenant à l'accord prime d'intéressement. Ce qui tenterait de remédier à ce qui paraît déjà aux yeux de certains comme inéluctable.

Cet Avenant devra aboutir à la mise en place d'un seuil de déclenchement moins exigeant avec une plage beaucoup plus large de distribution du résultat d'entreprise sans autre condition couplé d'une révision des indicateurs pris en compte.

Ainsi, l'intéressement pourra être déclenché pour tous.
Nonobstant la bonne volonté des uns et des autres, il paraît essentiel pour UNSA GROUPE RATP que cette alerte soit comprise et validée par les autorités de l'Etat.
Dans l'attente, soyez assurée, Madame la Première Ministre, de l'expression de notre considération.

Arole LAMASSE
Secrétaire Général
UNSA GROUPE RATP

UNSA GROUPE RATP - 21, rue Jules Ferry - 93170 BAGNOLET
SARL - BAGNOLET VICTOR HUGO
@ unsa.grouperatp@gmail.com

Tel : 01 49 79 07 03 Fax : 01 59 76 92 23

**VERSEMENT OBTENU EN 2024 DE LA
PRIME INTÉRESSEMENT
PAR UNSA GROUPE RATP
UNE ENVELOPPE ATTRIBUÉE PAR
IDFM DE 55 MILLIONS D'EUROS**

**➔ 1276 € EN MOYENNE
(PAR AGENT EN 2024)**

CONSTAT ?

La RATP affiche lors de la présentation de ses comptes semestriels un déficit de -70 millions d'euros.

Tout versement de primes devient dans ses conditions financières impossible !

Votre syndicat **UNSA** monte au créneau avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives mais est le **seul syndicat qui défend la mise en place d'un Avenant au contrat IDFM-RATP pour garder l'Intéressement et éviter une année blanche.**

ACTE 1

UNSA GROUPE RATP dénonce cette situation du non-versement de la prime d'intéressement, avec des déclarations syndicales dans les instances CSE et CSE Central.

ACTE 2

UNSA GROUPE RATP interpelle les autorités (voir courrier ci-contre). Sachant qu'entre-temps, le ministre des transports Clément Beaune a signé un accord le 26 septembre 2023 avec la présidente IDFM, Valérie PÉCRESE, afin de sécuriser le financement des transports pour les 8 ans à venir. Entre toutes autres mesures accordées, ce sera plus de +380 millions d'euros de financement et une réduction de -140 millions d'euros de la participation de IDFM à la Société du Grand Paris en charge de la construction du métro. Avec cet accord, IDFM pourra compter sur une base de 800 millions d'euros supplémentaires en 2024. Tous ces millions accordés devaient permettre à IDFM de faire un geste pour les finances de la RATP, notamment en supprimant le plafond de 1,5% de l'indice lié à la masse salariale et d'augmenter sa participation au budget de 125 millions d'euros en 2023 et 160 millions d'euros en 2024.

ACTE 3

UNSA GROUPE RATP est entendu et c'est le jeudi 7 décembre 2023, que le Conseil d'administration IDFM vote cet Avenant pour un nouveau financement, permettant aux agents de bénéficier d'une redistribution de 55 millions d'euros afin de toucher l'intéressement en 2024.



*... à l'UNSA
on s'occupe de moi !*

QUALITÉ DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL PÉNIBILITÉ / 2^{ème} PARTIE DE CARRIÈRE

QUALITÉ DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Ce sujet est la colonne vertébrale de toutes les actions menées par votre syndicat **UNSA GROUPE RATP**. Enfin, la Direction concède à en faire un protocole, comme nous l'avions demandé au PDG CASTEX. Mais, l'engagement de l'UNSA pour une signature, ne s'entend qu'avec des réponses concrètes apportées à l'ensemble de nos demandes pour éviter un catalogue de bonnes intentions.

1- Journées pour Garde d'enfants

Des journées en plus des jours pour enfants malades.

2- Fractionnement des journées de RTT en heures

La possibilité de faire usage de ses journées de RTT par tranche horaire.

3- Semaine des 4 jours

Mise en place actuellement en phase d'expérimentation dans plusieurs Départements.

Une nouvelle manière de travailler qui doit rester sur volontariat de chacun.

4- Accompagnement des salariés à chaque transformation/changement

Le changement devra être « expliqué et accompagné pour faciliter son appropriation » (généralisation par exemple d'une « charte d'accompagnement », des actions de sensibilisation).

5- Mise en place d'indicateurs de mesures de la QVCT

En complément des indicateurs existants (bilan social, suivi GEPP)

6- Le Droit à l'erreur

Fini les sanctions systématiques.

Il faut rétablir la confiance dans la capacité professionnelle de chacun sans aucune exception.



PÉNIBILITÉ / 2^{ème} PARTIE DE CARRIÈRE

UNSA GROUPE RATP a déclenché la procédure d'alarme sociale auprès de la Direction d'entreprise sur le sujet de la reconnaissance de la pénibilité et celui de la 2^{ème} partie de carrière avec l'allongement de la durée du travail suite à la réforme inacceptable des retraites.

UNSA GROUPE RATP obtient :

- La reconnaissance de nouvelles règles pour comptabiliser la pénibilité liée au travail en Nuit et/ou du travail en équipes successives alternantes. Avec des nouveaux seuils pour le travail de nuit qui passent de 120 à 100 nuits par an et pour le travail en équipes successives alternantes de 50 à 30 nuits par an
- Une information dans les instances représentatives de ces nouvelles règles sur les seuils de travail en nuit et équipes successives alternantes
- L'ouverture de dialogue social sur la 2^{ème} partie de carrière, avec le souci d'offrir des perspectives diverses d'employabilité

