



Pôle Encadrement

Le journal UNSA des encadrants de la RATP



L'édito

Par Karine Charpentier, secrétaire adj. du Pôle Encadrement

Un climat social à soigner

L'agenda social est le rendez-vous incontournable du premier trimestre. Il s'agit, pour la direction de l'entreprise de décliner ses ambitions en matière de politique sociale.

Mais, c'est surtout, pour l'UNSA Groupe RATP, l'occasion de partager sa vision du climat social et d'exprimer ses préoccupations et ambitions quant aux défis à venir.

Rappelons d'abord que **l'inflation de 2023 a gravement affecté le pouvoir d'achat des salariés RATP**. C'est indéniable ! Des conditions de travail difficiles, une charge de travail parfois accrue, des horaires irréguliers ou encore des transformations dans l'entreprise ont également participé à créer un climat de stress parmi les salariés, contribuant à un moral et à un bien-être au travail souvent en berne.

La **réforme des retraites** a également suscité des inquiétudes légitimes. Dans ce cadre, L'UNSA Groupe RATP souhaite engager un dialogue renforcé afin d'aboutir à des mesures concrètes pour garantir un avenir plus stable et plus juste pour tous, en particulier pour les salariés approchant de la **fin de leur carrière**.

Après le rendez-vous de la Coupe du monde de rugby en 2023, reste ce bel événement planétaire que sont les **jeux olympiques et paralympiques de 2024**. La RATP doit démontrer qu'elle sait se positionner

Pages 2 et 3

Accord Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels

Page 3

- **MTS : Effectifs de la ligne 1**
- **Infra : Week-ends hors roulement primés**

Page 4

- **MRF : MF19 : non sans conséquence**
- **DSC : Nouvelle filialisation dans les fonctions support**
- **RER A : Le télétravail, c'est désormais possible**
- **RDS : Notre ténacité finit par payer**

Rejoignez-nous

@ Pôle Encadrement UNSA Groupe RATP



unsa-grouperatp.fr

en leader pour ces JOP.

L'accord sur la QVCT, récemment signé, après des années de revendications de la part de l'UNSA Groupe RATP, doit donner le La en matière de politique sociale !

Plus concrètement, concernant **les droits spéciaux et familiaux**, l'UNSA Groupe RATP souhaite un dialogue social de qualité afin de faire preuve d'ouverture et ce, dans le seul but de manifester une volonté d'inclusion envers les salariés ayant des responsabilités de proches aidants. Nous serons également force de propositions pour faire évoluer les **conditions d'accès au Congé Spécial d'Ordre Médical**, et notamment pour l'ouvrir à tous les salariés de l'entreprise et non plus seulement aux agents sous statut.

La deuxième partie de carrière est également un sujet qui préoccupe l'UNSA Groupe RATP. Aussi, des **mesures spécifiques pour soutenir les seniors** feront partie de nos priorités. Cela inclut le maintien dans l'emploi, des aménagements du temps de travail adaptés et des mesures de prévention des risques professionnels liés à l'âge. Pour rappel, l'UNSA Groupe RATP est à l'initiative de l'expérimentation de la **semaine de 4 jours**.

La mobilité au sein du Groupe RATP est également un sujet crucial à nos yeux car elle doit permettre aux salariés d'explorer différents secteurs et de développer leurs compétences. Cela contribue non seulement à une meilleure gestion des talents et à une vision globale de l'organisation, mais aussi à renforcer la cohésion et la collaboration entre les différentes entités de l'entreprise.

En conclusion, l'UNSA Groupe RATP appelle à restaurer la confiance, la loyauté et la transparence au sein de l'entreprise, dans l'espoir de renforcer l'unité et la solidarité au sein du Groupe RATP.



J'adhère à l'UNSA



L'objectif pour l'UNSA Groupe RATP reste de créer un environnement de travail plus équitable, inclusif et harmonieux pour tous les salariés de l'EPIC et, plus largement, du Groupe.

Voilà ce qui résume une politique sociale volontariste aux yeux de l'UNSA Groupe RATP.



En direct de la négo



par Delphine Laruelle,
co-responsable d'entité UNSA Cadres

Accord Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels

Dans un souci de synthétisation, simplification et homogénéisation en termes de durée, la Direction de l'entreprise a décidé de fusionner au travers d'un futur nouvel accord GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels) 3 anciens accords :

- L'accord GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences)
- L'accord APPM (Accompagnement des Parcours Professionnels et de la Mobilité)
- L'accord formation.

L'UNSA Groupe RATP, soucieuse d'encourager le développement des compétences des salariés et fortement attachée, depuis de nombreuses années, à préserver les emplois et faciliter la reconversion professionnelle, notamment lorsque des transformations ou réorganisations conduisent à des suppressions de postes pour certains salariés, défend ainsi :

- **Le maintien d'un dialogue social a minima équivalent à ce qui existait dans l'ancien accord** ; garantie de l'entreprise à maintenir un processus de dialogue social tout au long du projet de changement avec les OSR et les IRP.
- **La garantie de mesures d'accompagnement pour les salariés à minima équivalentes à ce qui existait dans l'ancien accord** ; dispositions relatives à la communication, l'accompagnement de la mobilité des salariés (entretien

de pré-orientation, suivi jusqu'à la prise d'un nouveau poste, deux propositions de postes...), l'accompagnement formation, les indemnités de déplacement géographiques, le maintien de la rémunération, le maintien des perspectives d'avancement...

- **Le maintien d'un accord formation distinct du futur nouvel accord GEPP** ; ce qui permettra de répondre spécifiquement aux besoins en matière de développement des compétences des salariés, en tenant compte des évolutions technologiques, des changements organisationnels et des aspirations individuelles, et permettra enfin d'enrichir la palette d'outils et de dispositifs disponibles pour favoriser le développement professionnel des salariés.
- **La nécessité de permettre aux salariés d'effectuer une mobilité à 3 ans**, 4 ans maximum pour les métiers dont les formations initiales sont conséquentes (FIC). L'UNSA Groupe RATP constate que le marché du travail est agile et que les nouvelles générations de salariés manifestent clairement une volonté de mouvements professionnels plus fréquents, nous ne retiendrons donc pas nos talents en les cantonnant sur un seul et même poste, au-delà de 4 années consécutives. En outre, les mobilités à court termes renforcent l'employabilité des salariés et stimulent leur motivation.
- L'UNSA Groupe RATP appelle également la Direction à **limiter le quota de formations digitales et/ou en distancielles, mais également le panel des formations pouvant être effectuées hors temps de travail** ; l'intérêt de l'évolution des technologies formatives et l'opportunité que le salarié puisse être un apprenant autonome ne doivent pas se substituer aux vertus pédagogiques reconnues d'une formation dispensée en présence d'un (ne) formateur (trice) et ne doit pas dédouaner l'entreprise de son obligation légale en matière de formation.
- **Le maintien des mesures d'accompagnement à la mobilité des opérateurs et de l'encadrement en termes de rémunération** ; maintien d'une compensation en cas de changement de rémunération lors d'une mobilité et en sus une prime à la mobilité pour l'encadrement sur les métiers « en tension ».



📍 Les actus de vos secteurs

MTS Effectifs de la ligne 1

L'UNSA GROUPE RATP a rencontré la direction de la ligne 1 début mars. Nous refusons que les agents de maîtrise subissent les conséquences du rejet de la proposition de grille de CA. Des propositions nouvelles seront soumises pour résoudre ce problème. L'encadrement cherchera des solutions bénéfiques et la direction devra les approuver.

Concernant les effectifs, la direction doit agir rapidement : recrutement urgent, promotion d'AE, valorisation du travail, qui a fortement augmenté, via la PRE, priorité à la formation des nouveaux collègues et au maintien des connaissances des AMP.



Didier Penalva
Délégué ligne 1

INFRA Week-ends hors roulement primés

Exceptionnel !! À l'heure où les mesures cherchent à réduire au maximum les primes aux agents, vos représentants à Infra obtiennent une prime pour le travail du samedi, dimanche et jour férié. Cette prime d'un montant de 130€ brut le samedi et 180€ brut les dimanches et jours fériés concernera tous les agents n'étant pas sur roulement et travaillant ces jours-ci, en accord avec leur responsable hiérarchique. Elle entrera en vigueur dès notre signature et pour 5 ans. Les agents ayant effectué des permanences sur leurs week-ends 2023 ne seront pas laissés pour autant, une prime viendra compléter leur salaire en fonction du nombre de week-end, et, en fonction du différentiel déjà perçu.



Sébastien Charvier
Élu au CSE
RATP Infra

📍 Les actus de vos secteurs

MRF MF19 : non sans conséquence

Le dialogue social concernant l'arrivée du MF19 dans nos ateliers a débuté.

La direction souhaite faire un accord cadre reprenant tous les cas de figure en termes d'impact pour les agents MRF.

Du déménagement aux horaires atypiques en passant par la destruction d'atelier, les parties tentent de ne rien oublier.

Vos représentants UNSA groupe RATP iront au bout des discussions pour vous négocier le meilleur accompagnement possible !

N'hésitez pas à nous solliciter.



Paloma Alvares
Élue CSE MRF

DSC Nouvelle filialisation dans les fonctions support

Après la filialisation du CSP RH / Finance, c'est au tour du CSP Activités RH.

Pour l'UNSA GROUPE RATP, ce projet de filialisation s'inscrit dans une volonté de démanteler l'EPIC ! Pour assurer la continuité des activités, la direction propose de filialiser les activités du Point Habitat, de Pimprenelle ainsi que des Assistants Sociaux alors qu'il aurait été possible de signer des conventions avec les différents services (internes et externes) et maintenir ainsi l'ensemble des agents du CSP Activités RH dans l'EPIC !

L'UNSA GROUPE RATP s'oppose et s'opposera toujours à toute tentative de démantèlement de l'EPIC!!!!



Christophe Lucas
Élu au CSE DSC

RER Ligne A : le télétravail, c'est désormais possible

Dans la foulée du constat d'accord suite à notre alarme sociale, l'UNSA GROUPE RATP obtient, enfin, la mise en place du télétravail pour les agents éligibles de la ligne A.

Devant la détermination de notre Organisation Syndicale à faire respecter un accord d'entreprise qu'elle a construit et signé, la direction de la ligne A n'a pas eu d'autre choix que d'accepter l'accès au télétravail pour les salariés éligibles.

L'UNSA GROUPE RATP n'acceptera jamais une différence de traitement imposée par une quelconque direction et se battra toujours, sans cesse, pour faire respecter les accords transversaux dans lesquels elle s'engage pour l'amélioration de la QVCT !



Tahar Houalef
Représentant synd.
au CSE RER

RDS Notre ténacité finit par payer

Après de nombreux mois d'attente depuis le mouvement social des encadrants à RDS en début d'année 2023, une étape attendue a été franchie avec la conclusion des négociations au sein du CRIV. Un accord (non sans contrepartie car prévoyant une productivité de 11 ETP) a été signé, permettant de redistribuer 20 points statutaires à chaque agent travaillant sur le temps réel (Régulateur, IV et Superviseur).

Parallèlement, une seconde phase de négociation vient d'aboutir avec la revalorisation des primes de fonction pour l'ensemble des encadrants de RDS.

Ces accords sont des marqueurs forts qui récompensent l'implication de l'ensemble de l'encadrement de RDS à l'orée de la mise en concurrence. L'UNSA Groupe RATP poursuit son travail pour défendre les intérêts de chacune et chacun auprès de la direction de la BU RDS.



Rudolf Buisseret
Élu CSE1 RDS