

Élections CSE

Nouveau mode de vote pour nouvelle instance **P23**



La concurrence : un non-sens pour les agents et les usagers

Avec la CGT intervenons **P18**



N O T R E

A **GIR** **D** **ÉFENDRE** **N** **E RIEN LÂCHER !**

**NOV.
2018**

L E S E R V I C E P U B L I C

**ÉLECTIONS
PROFESSIONNELLES**

L'avenir de la RATP, c'est avant tout celui des agents !



Conditions de travail, concurrence, statut...
face aux enjeux :
Ne pas se tromper d'aiguillage !





CHIFFRES CLÉS

42 298

Agents sous Statut
(toutes catégories)

31 597

Nb Opérateurs

3458

Salariés en CDI
(toutes catégories)

41ans

Age moyen

70,1%

**Exploitation
Commercial**

19,6%

Maintenance

5,7%

Ingénierie

4,6%

Fonctions supports

20,6%

Tx de féminisation

5,78%

**Tx de travailleurs
handicapés**

CGT élue, salariés défendus !



Nous y voici, le grand rendez-vous démocratique de l'entreprise est programmé du 22 au 29 novembre 2018 !

Sans doute plus que jamais à la RATP, les enjeux de ce scrutin sont d'importance. Des choix cruciaux pour chacune et chacun d'entre

nous, sont à l'ordre du jour dans les projets de transformation de l'entreprise.

La CGT est prête à déployer toute sa force dans cette bataille... et sa force, c'est elle, c'est lui, c'est vous... C'est nous tous !

Ce journal a vocation à vous éclairer sur ces enjeux : conditions de travail, représentation des salariés, gestion du Comité d'entreprise, l'avenir du statut de la RATP et du personnel et l'ouverture à la concurrence...

Vous l'avez compris, le choix de vos élus et de leurs visions de l'avenir de l'entreprise sera déterminant.

La CGT-RATP est lucide sur les enjeux qui nous font face et combative pour imposer le progrès social, pour porter les intérêts de chaque agent, de toutes les catégories et de tous les secteurs dans ce contexte changeant au niveau de la RATP comme au niveau national.

La mise en place des Comités Sociaux et Economiques, instance unique qui se substitue aux DP, CDEP et CHSCT, amène dans tout le pays à des élections professionnelles dans toutes les entreprises depuis le 1er janvier 2018.

Force est de constater que la CGT est largement plébiscitée par les salariés qui ont bien compris que la trajectoire de ce Gouvernement et des patrons ne va pas dans leur intérêt. Ils s'organisent et comptent avec la CGT pour peser sur leur avenir.

C'est pour cela que la CGT-RATP ne tombe pas dans la résignation et propose des candidats dans les 15 CSE pour vous représenter quotidiennement et intervenir sur les questions qui nous concernent tous.

La CGT joue la carte de la proximité malgré les attaques que constitue la suppression des Délégués du Personnel et des CHSCT.

Votre vote CGT-RATP sera un vote concret pour des élu.e.s en prise directe avec le terrain. Ils sont parmi vos collègues qui continueront à défendre les intérêts individuels et collectifs.

Bertrand HAMMACHE

Secrétaire général de la CGT-RATP

Le vote CGT, efficace au quotidien !



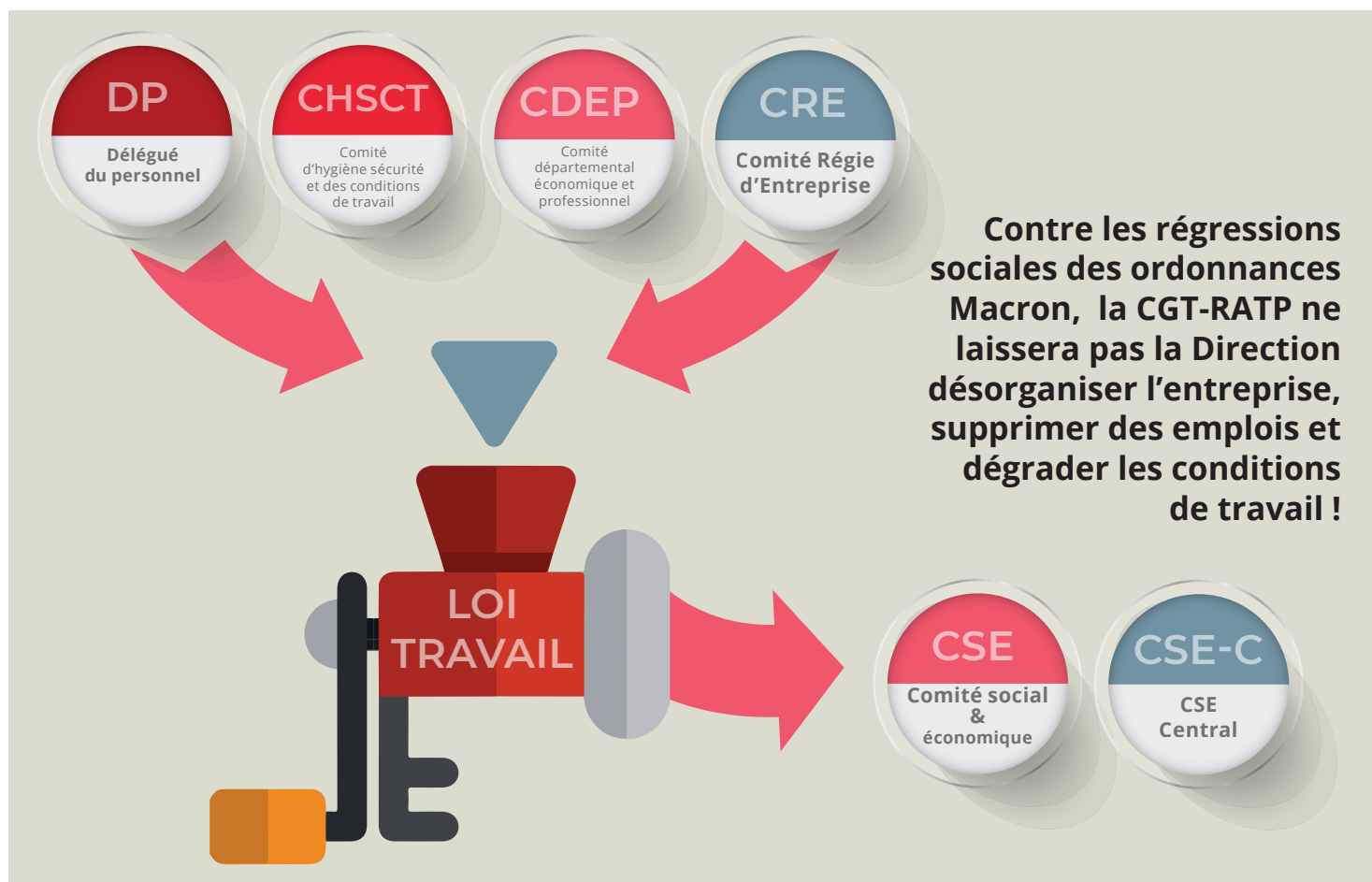
Découper
la RATP en filiales
revient à casser
l'unicité
de l'entreprise publique,
notre statut,
nos conditions
de travail ...



STOP FILIALISATION
IMPOSONS UN AUTRE AVENIR
A LA RATP !

Nouveau : Comité Social et Économique

La CGT poursuivra sa proximité avec les agents



Le CSE est la nouvelle instance représentative du personnel qui se substitue aux anciennes instances (comité régie d'entreprise, CDEP, délégués du personnel, CHSCT).

Pour la RATP, il y a la mise en place de 15 CSE qui seront dans l'esprit, les pendants des actuels CDEP, avec en plus des prérogatives de Sécurité et de Santé au Travail, les ordonnances Macron ayant également fait disparaître les CHSCT !

Quid des problématiques soulevées et traitées jusqu'alors par les Délégués du Personnel ? Les élu-e-s du CSE seront en charge de traiter de ces questions mais le formalisme n'est pas déterminé.

C'est aussi pour ces raisons que la CGT a combattu les ordonnances Macron...

Pour ce qui est de notre Comité d'entreprise, il devrait se transformer en un Comité Social Economique Cen-

tral mais gardera ses prérogatives concernant les activités sociales et sa consultation sur les dossiers économiques transversaux à l'entreprise.

S'engager... vraiment

Se présenter sur un mandat électif n'est pas un acte anodin et vaut pour le moins un engagement moral auprès des salariés que l'on compte représenter... l'engagement de mener son mandat selon ses prérogatives et de respecter les revendications portées durant la campagne électorale.

Vos élus présentés sur les listes de la CGT-RATP ont mené leur mandat avec assiduité, opiniâtreté et transparence.

C'est dans le même état d'esprit qu'ils s'inscriront dans le mandat à venir, vous pouvez compter sur eux ■

En bref !

- **15** établissements CSE.
- **1** mandat de 3 ans.
- **14 à 32** sièges selon l'effectif du périmètre.
- Une proportionnalité femmes/hommes selon la population.
- **15** listes CGT-RATP déposées avec des candidat-e-s disponibles (Titulaires et suppléants).
- Vos élus au CSE-C seront issus des CSE.

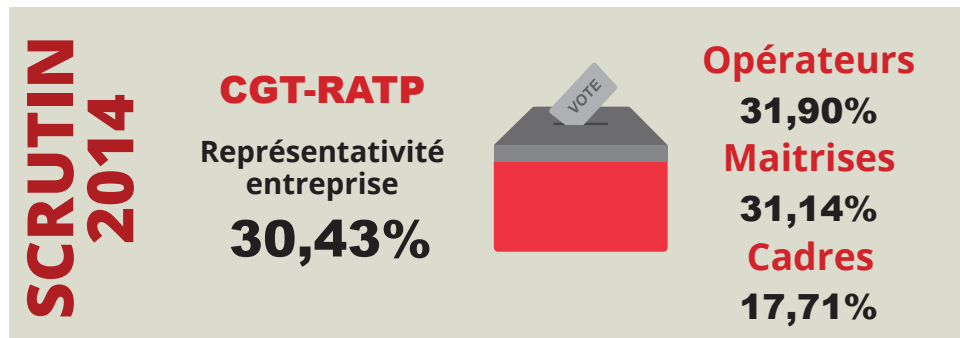
Besoin d'une CGT forte, pourquoi ?

Les enjeux de la représentativité

Conditions de travail, défense des salariés et du statut, ouverture à la concurrence, tentation de filialisation totale ... autant de sujets où la CGT est utile pour les agents.

Au cœur des organisations de travail locales : dans le bureau, l'atelier, le centre, la ligne ... mais aussi pour les accords transversaux qui concernent tout le monde à la RATP et plus largement les lois sociales qui concernent tous les travailleurs en France, parfois même en Europe, la CGT est un outil formidable pour comprendre les enjeux, les analyser collectivement et riposter ensemble si nécessaire.

L'enjeu de la représentativité est donc important pour la CGT, qui ne se réjouit jamais de la division syn-



dicale, surtout pour l'intérêt des salariés. C'est avec une CGT puissante que nous ferons front contre les attaques et la remise en cause de notre outil de travail : le Service public.

Pour toutes ces raisons, posez-vous la question suivante : face à la politique de Macron en direction des plus riches, face aux enjeux de l'ouverture à la concurrence

de la RATP et le risque de privatisation par la filialisation de ses activités, face aux réorganisations et réformes successives qui dégradent nos conditions de travail et de vie...

Les agents de la RATP ne seront-ils pas plus forts avec une CGT forte ? ■

DÉTOX

La CGT ne signe jamais d'accord... et pourtant :

100%
signés au niveau
central RATP

43%
signés au niveau
des départements

84%
signés au niveau
national interpro.

A savoir !

Depuis le 1^{er} mai 2018, un accord, pour être valide doit recueillir au moins 50% du poids des organisations représentatives au niveau du périmètre de l'accord.

C'est une avancée gagnée par la CGT qui permet à ce qu'aucun accord minoritaire ne s'applique aux salariés.

Ainsi, le mandat donné aux syndicats par votre vote est déterminant.



Intox / désintox

Des idées reçues qui desservent les salariés !

Les syndicats ne servent à rien ...

C'est une phrase régulièrement répétée par ceux qui, justement, ne veulent plus de syndicats pour s'opposer à leur politique néfaste.

Un syndicat ça sert avant tout aux salariés à se défendre individuellement ou collectivement, à porter des revendications que seuls ils ne pourraient porter devant la Direction, ils servent aussi à négocier des accords. D'ailleurs, il faut noter que c'est dans les entreprises où les syndicats sont implantés que les droits sociaux sont les plus hauts. La RATP n'échappe pas à cette règle. Néanmoins, des syndicats sans syndiqués, ça ne sert à rien... cela appelle à l'engagement de chaque salarié à adhérer au syndicat de son choix et, s'il veut vraiment être efficace, à la CGT

La CGT, constamment attaquée ?

La CGT est régulièrement attaquée, contestée, stigmatisée, caricaturée... non seulement par les différents gouvernements, mais aussi par le patronat, les directions d'entreprises et, chose plus surprenante, par d'autres syndicats. Pourquoi ? Parce que la CGT, par son analyse, sa capacité à rassembler les salariés, à s'opposer aux mauvais coups gêne. Les attaques à l'encontre de la CGT et de ses militants sont autant de mauvais coups portés qui ne visent qu'une chose : nous détourner de nos objectifs reven-

dicatifs... nos détracteurs en seront pour leurs frais car la CGT ne lâchera rien !

La CGT dit non à tout ...

Lorsqu'une réforme est néfaste, il faut s'y opposer, lorsqu'un projet d'accord ne va pas dans le bon sens, il faut le refuser...

mais s'opposer sans proposer d'alternative, cela n'a pas de sens, c'est pour cela que la CGT fait systématiquement des propositions, qu'elle porte des projets, par exemple pour améliorer les conditions de travail, pour renforcer notre protection sociale, pour renforcer et pérenniser notre service public

La CGT a vendu nos retraites en 2007 ...

La réforme des retraites de 2007 de Sarkozy avait deux ambitions : aligner notre régime spécial sur celui de la fonction publique et supprimer le calcul de nos retraites sur les six derniers mois.

La CGT a organisé de nombreuses mobilisations et manifestations, nos militants ont combattu cette réforme sur le terrain, dans chaque établissement auprès des salariés en lutte (nos tracts, affiches et les vidéos toujours visibles en témoignent). C'est notre action qui a contraint le Président de l'époque à ouvrir des négociations dans chaque entreprise (RATP, EDF, SNCF) avec des représentants du gouvernement.



“ La CGT-RATP a été le seul syndicat à porter des propositions dans ce cadre et a permis d'obtenir des contreparties ”

Contreparties certes insuffisantes, mais réelles : augmentation du nombre d'échelons, augmentation du nombre d'échelles et des coefficients et surtout : maintien de notre régime spécial de retraite (qui est remis en cause par Macron aujourd'hui), maintien du calcul de la pension sur les six derniers mois. Néanmoins, la réforme a supprimé les bonifications pour les embauchés depuis 2009, là encore, la CGT est le seul syndicat à revendiquer un système de compensation pour eux ! ■

**Toute l'info sociale de la RATP sur
www.cgt-ratp.fr**



L'action des élus CGT au

Des projets CGT mis en oeuvre :



Séjours enfants et ados

Maintien d'un **haut niveau de subvention** sur les séjours proposés.

Modernisation des moyens de communication en direction des parents avant et pendant le séjour.

Développement au travers d'une communication mieux adaptée de la **prise en charge du handicap dans les séjours enfance/jeunesse du CE**.



Vacances familiales

Mise en place progressive de la **consultation et de la réservation par internet**.

Simplification des critères d'affectation prenant toujours en compte la scolarisation des enfants et un principe d'antériorité pour une

meilleure rotation de fréquentation des centres.

Optimisation de la fréquentation des centres par l'**instauration hors saison d'un tarif unique (tranche 1)**.



Loisirs et culture

Diversification des **offres « coups de cœur »** autour du théâtre, de l'humour, de concerts, d'événements sportifs.

Création **des tickets théâtre** en partenariat avec 23 salles en Ile de France. Création de l'**offre Opéra** avec des tarifs négociés et/ou subventionnés.

Plus d'événements privatisés : **des avant-premières cinéma (Grand Rex, Gaumont Opéra)**, des soirées spectacles, des rdv dans des **parcs d'attractions**. Élargissement des offres **cinémas à tarifs préférentiels**.

Un **forum de la musique** en plus du **forum des musées, du théâtre et de la littérature jeunesse** avec des tarifs préférentiels et subventionnés.

Mise en place lors de la période estivale de **sorties familiales** avec des billets à tarifs préférentiels.

Accès privilégié à **la culture pour les plus jeunes** avec des billets spectacles à 5€, des activités jeux de piste pour les 6-11 ans, des **séances d'éveil musicale** pour les tout-petits au centre culturel Auguste Dobel...

Elargissement de la subvention pour **les activités extra-scolaires** pour la tranche 11/17 ans.

Création **des stages d'été** visant l'initiation et l'enseignement d'activités artistiques pour les familles restant à Paris durant l'été ■

La CGT l'a proposé, la CGT l'a fait !

La restauration collective Avec le CE, on passe à table

La CGT-RATP milite pour la pérennisation et le développement d'une restauration collective de qualité participant de la santé publique, de proximité, garantissant l'accès au plus grand nombre et la continuité du service public.

Avec un tarif social, moins de 5,00€ (entrée, plat, dessert), la CGT-RATP poursuit l'objectif qu'il soit identique d'un point de restauration à un autre.

Au cours de ce mandat écoulé, nous avons ouvert des points de restauration type « Quai des Saveurs », à Chanzy et à Noisy-Le-Grand pour une restauration nomade, très en vogue.

Pour accroître la capacité d'accès au plus grand nombre, c'est une nouvelle Unité de Production Culinaire, située à Sucy-en-Brie qui ouvre courant novembre 2018.

Bien manger c'est essentiel, alors vos élus CGT ont engagé le CRE sur la démarche « Bien-Etre en Entreprise », avec le concours de diététiciens pour composer chaque jour un plateau équilibré.

Bien entendu, la poursuite du déploiement des Distributeurs Automatiques, a animé ce mandat pour permettre un accès à la restauration CRE pour les salariés en contraintes Horaires et/ou Eloignement d'un restaurant d'entreprise ■

Chiffres clés



1 330 000

repas servis/an

(1 240 000 en 2014)



- de 5€

le prix du plateau

(entrée-plat-dessert)

CRE - mandat 2015-2018

En plus des grands rendez-vous annuels devenus incontournables que sont le tournoi de foot et celui de pétanque, nos élus ont travaillé à adapter et élargir les offres afin de rassembler un plus large public.

Avec, entre autres, **la création du «challenge karting»**, un nouveau **festival du CE** réparti en deux temps forts, avec une privatisation du **parc Astérix**



en juin (9500 visiteurs) et un **grand concert** en septembre sur le site de Fontenay-lès-Briis.

La réalisation d'un **arbre de Noël «exceptionnel»** durant le mandat, en 2017 à Disneyland Paris (+ de 40000 visiteurs sur deux jours et 34000 jouets distribués à la porte de Versailles) ■



...Et nous avons d'autres projets et plein d'idées !

- Refonte complète de la **restauration à LYBY**
- **Nouveau restaurant** d'entreprise dans le cadre du projet **« Val-Bienvenue » à Val-de-Fontenay**
- **Création d'une «carte CE** permettant l'accès à de multiples activités à des tarifs sociaux.
- **Développement d'activités sportives et culturelles** au plus proche des attachements.
- Déployer **davantage de distributeurs automatiques** de repas.
- **Modernisation des outils de communications** et d'informations (applications digitales).
- **Création d'offres «vacances couples»** pour les ménages sans enfants.
- **Création de séjours avec de nouvelles thématiques** (pilotage de drones, hoverboard...).
- Mise en place de journées avec **accès privilégié dans des parcs d'attractions.**
- Permettre à **100% des enfants en situation de handicap** d'être accueillis en centres de vacances.
- Poursuivre la **modernisation du patrimoine** (accès wifi, espace bien-être...) et renforcer les **mutualisations avec d'autres acteurs du tourisme social** pour élargir l'offre des destinations.
- Créer **des espaces d'échanges et de co-élaboration de projets** entre les élus, les services techniques et les agents intéressés, voire des ayants droits pour les activités «enfance/jeunesse».

Quelques projets, parmi d'autres, qui ne seront possibles que par la gestion centralisée des oeuvres sociales dans le CSE-Central (ex CRE).



22 | 29 NOVEMBRE 2018
JE VOTE CGT

Nassima, machiniste-receveuse

Avec la perte de mon déroulement de carrière et de mon salaire statutaire, l'ouverture à la concurrence ne me permettra plus de me projeter dans l'avenir.

**POUR S'OPPOSER À LA PERTE
DE NOTRE DÉROULEMENT DE
CARRIÈRE, VOTONS CGT !**



Réduire le temps de travail, une nécessité !

L'exemple appliqué aux machinistes-receveurs

A la RATP, les conditions et le temps de travail actuels des **Machinistes-receveurs (MR)** sont des **conquis sociaux obtenus par les luttes des agents, avec la CGT**, et par la loi ; luttes très anciennes ou plus récentes : abattement forfaitaire journalier de 15 minutes pour les petits retards, abattement d'une heure pour pénibilité l'été, gagné dans les années 70, grèves pour les 104, puis les 121 repos annuels, l'équivalent des 35 heures hebdomadaires.

Réduire le temps de travail en augmentant le nombre de repos annuels, c'est plus de temps avec nos proches et moins de temps dans les trajets domicile-travail. C'est aussi favoriser la création de plusieurs milliers d'emplois à la RATP. Plus

d'emplois c'est moins de chômeurs, c'est aussi davantage de cotisants pour financer notre protection sociale : notre sécurité sociale avec ses acquis du statut et notre régime de retraite particulier.

32 heures, pour travailler moins, mieux et tous !

Machiniste-receveur est un métier difficile, alors de bonnes conditions de travail et un temps de travail réduit, un départ anticipé à la retraite permettent de mieux préserver la santé et réduire l'inaptitude qui, aujourd'hui, mène très souvent au licenciement.

Quand la CGT revendique le passage aux 32 h hebdomadaires, par exemple, pour les machinistes-receveurs, cela se traduirait par 7 jours de repos supplémentaires (128 repos annuels) et des services directs dont la moyenne passerait de 6h38 à 6h30.

Au final, moins de semaines de 6 jours, un meilleur présentisme, une santé préservée, plus de temps libre, des créations d'emplois et un meilleur Service Public que les voyageurs sont en droit d'attendre ■

2025, ouverture à la concurrence du réseau Bus

Ne pas être une variable d'ajustement dans la jungle des marchés

La mise en concurrence des lignes de bus au 1er janvier 2025 entraînera une mise en appels d'offres au bénéfice exclusif des entreprises privées avec transfert obligatoire du personnel chez le concurrent de droit privé et la perte des garanties du statut si rien n'est prévu pour le garantir.

Cette ouverture à la concurrence voulue par le gouvernement et la Direction de la RATP, représente un danger absolu pour les usagers et les agents qui ont tout à y perdre. Cette privatisation du réseau est un choix politique libéral qui vise à détruire les services publics et ne répond en rien

aux besoins énormes de transports collectifs.

En France, plusieurs réseaux, après une gestion calamiteuse par le privé, sont retournés au public.

Ces exemples démontrent à quel point il est important de conserver une entreprise publique nationale à vocation régionale : la RATP au service des usagers.

Entre un statut public et un statut privé, la différence pour les salariés est sans appel : pour exemple, à Nice (Réseau redevenu public) il y a une augmentation de salaire chaque année. A Lyon, où les transports ont été livrés au secteur marchand, il y a eu une remise en cause de tous les accords avec suppression des conquies des salariés. C'est là ce qui motive la casse de la RATP par ceux qui ne considèrent les transports que comme un marché financier, à l'opposé d'une réponse aux besoins de mobilité ■



Opération de productivité : déshumaniser le réseau ! Pour la CGT-RATP, une absurdité !



L'Accord Cadre sur les perspectives d'évolution du métier des agents en unité opérationnelle à SEM, prévoit, entre autres, de lancer une expérimentation dans le sous-secteur Corvisart, ligne 6.

Celle-ci consiste à retirer les agents des comptoirs aux heures creuses ou de faible affluence afin de les faire tourner en équipe mobile.

Lors de la négociation, la CGT RATP s'est opposée avec force à cette partie du texte qui organise la déshumanisation des Stations et des Gares, la Direction refusant d'écrire qu'elle garantirait la présence d'agents statutaires dans tous les espaces pendant toute la durée du service voyageur. Nous ne pouvions donc pas signer un tel accord.

La CGT-RATP a donc pris l'initiative de rencontrer les élus du Conseil de Paris et d'IDFM afin de les interpellier sur la problématique et ses conséquences sur le Service Public, sur la qualité de service, sur la sécurité, l'assistance aux personnes ou encore sur les aspects commerciaux dont l'accueil des touristes ou des personnes en difficulté de mobilité...

La CGT-RATP est donc confortée dans son positionnement par l'ensemble des élus qui ont voté majoritairement contre ce projet destructeur d'emplois ■

Le reclassement Un droit pour les agents, un devoir pour l'entreprise

Tout salarié peut être confronté, à un moment de sa vie, à un problème de santé pouvant amener à une situation d'incapacité définitive à son emploi statutaire. Celle-ci peut découler d'une maladie ou d'un accident de travail (AT), voire d'une maladie professionnelle (MP).

D'une manière générale, un poste de reclassement compatible aux préconisations du médecin du travail doit être recherché. Dans le cadre d'un AT ou d'une MP, on parle « d'obligation ».

Pour les agents statutaires, la gestion de l'incapacité est centralisée par la Commission de Reclassement des Inaptes où siègent des membres CGT du Conseil de prévoyance.

Pour les CDI, il n'y a aucune transparence de l'entreprise, c'est pourquoi ils doivent, dès la déclaration d'incapacité définitive, se faire accompagner par les délégués locaux CGT.

Nous le savons tous, la santé est un capital fragile et personne, n'est à l'abri d'être concerné par l'incapacité. Le reclassement est un droit sauf si le maintien du salarié dans l'entreprise est gravement préjudiciable à sa santé.

Dans les faits, à la RATP aujourd'hui, le reclassement apparaît plus comme une course d'obstacles que par la mise en œuvre d'un droit.

À la CGT, notre vision du reclassement et du traitement des salariés est tout autre. Non seulement la RATP se doit d'être loyale, mais surtout se

doit, au regard de la dimension de l'entreprise, de tout mettre en œuvre pour donner leur chance aux agents fragilisés par la perte de leur aptitude à leur emploi statutaire. Cela passe bien évidemment par la mise en œuvre de formations et d'aménagements de postes dans l'espace et le temps sans perte de rémunération.

Il n'est pas acceptable qu'un agent se voie proposer un poste en Haute-Savoie, payé au SMIC alors qu'il a construit toute sa vie avec sa famille en Île-de-France !

Agents sous statut ou pas, le combat est le même : il s'agit de pouvoir conserver un emploi et de continuer à vivre dans la dignité au sein d'une entreprise qui, dans ses écrits, place « L'HUMAIN » comme première de ses valeurs ! ■

**La CGT-RATP,
toujours avec vous !**





**Ma priorité : La sécurité.
Fier de mon métier.**

Pas de service public sans industrie ! La maintenance, un maillon indispensable !

Les différents secteurs de la maintenance sont essentiels au bon fonctionnement de notre entreprise publique, ils en sont la clé de voûte permettant la mise à disposition de matériels, d'équipements et d'infrastructures aux secteurs d'exploitation, garanties d'un haut niveau de qualité et de sécurité.

Au cœur de la maintenance, des femmes et des hommes qui chaque jour déploient compétences, savoir-faire et amour du travail bien fait, des professionnels visant, avant toute autre chose, l'efficacité du service public.

Il a été imposé la séparation comptable au sein même de la RATP entre l'opérateur de transport et le gestionnaire d'infrastructures. En clair, la RATP est virtuellement coupée en deux, entre ceux qui exploitent les réseaux et ceux qui sont en charge de la maintenance des infrastructures.

De nombreux enjeux font face à la maintenance au premier rang desquels la volonté de certains constructeurs de vendre leurs matériels avec la maintenance intégrée. Si cela se produisait, ce serait la fin de la RATP « entreprise intégrée », ce qui la fragiliserait d'autant dans le cadre de l'ouverture des réseaux à la concurrence.

La CGT-RATP place cet enjeu industriel au cœur de ses revendications, pour un service public moderne, de qualité et garant de la sécurité des douze millions de voyageurs qui, chaque jour, empruntent nos réseaux.

Une des forces de la RATP, qui la distingue des autres opérateurs de transports, c'est la dimension « intégrée » de ses activités : ingénierie, exploitation, maintenance.

Formation initiale, formation professionnelle, nombre d'effectifs, reconnaissance des compétences et des qualifications, investissements dans les équipements, les appareillages et les outillages, modernisation des ateliers... autant d'enjeux revendicatifs qui appellent à une CGT toujours plus forte car seule à véritablement défendre une politique industrielle de haut niveau ■



Une usine du futur

Les Ateliers Centraux de Championnet sont au cœur du paysage industriel de la RATP.

Cela est le fruit des luttes menées par la CGT afin de préserver et moderniser cet outil et nos savoir-faire face à des projets de réorganisations destructeurs axés exclusivement sur la productivité. La CGT, avec les salariés, a aussi combattu le projet d'externalisation d'activités. Nous avons fait la démonstration, toujours avec l'appui des agents, que le

maintien des activités industrielles au sein de la RATP était bénéfique pour le service public en lui garantissant une indépendance technique face aux industriels, la maîtrise des coûts et la qualité de travail.

La CGT porte un projet industriel moderne et ambitieux permettant à la RATP de maintenir un haut niveau de professionnalisme face aux évolutions technologiques des matériels, des équipements et des infrastructures ■

Avec la CGT, les agents jamais seuls

La CGT combat les organisations de travail « agent seul et isolé » au regard des risques liés pouvant amener à des situations dramatiques.

À M2E, la CGT a déposé de nombreuses alarmes sociales et appelé à la mobilisation des agents. Ce rapport de force a contraint la Direction à des essais « en réel » et à mettre en place un numéro de téléphone spécial « agent isolé ».

Pour autant la situation est loin d'être satisfaisante et la CGT a engagé seule une démarche en justice.

Le 28 octobre 2015 la justice a exigé le retrait du Travail à « agent seul et isolé », en statuant qu'en dépit des dispositifs mis en place par la Direction, ce type d'organisation du travail compromet la santé et la sécurité des travailleurs. Affaire à suivre... ■

En bref !

Dimanches et jours fériés à MRF La lutte paie !

La mobilisation massive des agents des ateliers du RER (plus de 80%), avec la CGT, a contraint la Direction à signer un accord de régularisation d'impayés.

La CGT-RATP oeuvre à revaloriser les primes liées aux obligations de service public du travail le dimanche et les jours fériés... Comble à MRF : ces primes n'étaient même pas payées ! Cette victoire c'est avant tout celle de la reconnaissance de ces pénibilités pour un montant de plus de 500 000€ !

C'est un plan social déguisé

Un « plan de performance » ou plutôt un plan de productivité sans précédent qui va se déployer jusqu'en 2024. Décidé par la Direction de la RATP, c'est (encore) sous l'alibi de l'ouverture à la concurrence des réseaux que les agents des fonctions supports vont subir ce plan.

La Direction justifie ce choix par les chiffres tirés d'un benchmark, livré tel quel, sans explications, très subjectif qui conclut que la RATP est très mauvaise en terme de coût des fonctions supports.

Les fonctions supports doivent « être plus performantes », comme si depuis 10 ans elles n'avaient pas déjà été contraintes à des efforts de productivité très importants.

A l'instar des opérateurs de la filière RH qui sont passés de 1000 salariés à 500 en 10 ans, des regroupements dans le centre de ressources humaines, des mutualisations diverses

ou encore l'externalisation de nombreuses activités (gestion d'établissement, reprographie, CCAS ...) ont été opérés.

Ainsi, la Direction prévoit de supprimer 150 postes pendant 7 ans soit près de 1 100 postes, dans des fonctions qui en regroupent aujourd'hui 5 000, mais la Direction ne s'interdit pas d'aller plus loin, notamment en déqualifiant des postes de cadres vers maîtrises et de maîtrises vers opérateurs.

Ne rien faire, c'est laisser faire !

Pour la CGT et au regard des résultats affichés ces dernières années par l'entreprise (213M€ en 2017), des charges de travail supportées par les salariés de ces périmètres et qui ont déjà subi nombre de restructurations, absolument rien ne justifie

la mise en œuvre de ce plan social.

La CGT n'accompagnera pas ce projet inique. C'est aussi ça l'enjeu de la période, voter massivement pour les listes CGT, c'est peser sur son avenir pour réorienter la trajectoire de l'entreprise en matière d'emploi aussi ■



PRODUCTIVITÉ
DIAPASON

1100 suppressions de postes (secteurs achats, systèmes d'information, logistique, finances, immobilier, fonction RH)



150 suppressions de postes par an pendant 7 ans...

Taux de productivité par an

0,5%
Contrat STIF

2,5%
Projet DIAPASON

Pour un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle Un vrai droit à la déconnexion

Le « droit à la déconnexion » est une revendication portée depuis plusieurs années par l'UGICT, organisation spécifique de l'encadrement au sein de la CGT-RATP.

A la RATP, le personnel d'encadrement est particulièrement concerné par cette question du fait de la multiplication des moyens de communications mis à disposition : Téléphones, ordinateurs portables, tablettes, etc.

L'usage de ces outils induit une disponibilité permanente et brouille la frontière entre vie professionnelle et vie privée. Il s'agit d'une remise en cause du fondement du droit du travail qui garantit que le lien de subordination entre le salarié et l'em-

ployeur doit être temporaire et délimité dans le temps.

Ainsi, si ces outils peuvent nous aider dans l'accomplissement de notre travail au quotidien, ils deviennent un lien sans rupture entre le salarié et l'entreprise.

La CGT revendique :

- La mise en place systématique d'assistants d'absence pour assurer le transfert de la charge de travail durant les congés. Par exemple, la destruction automatique des mails reçus par les salariés durant leurs congés, et l'envoi à l'expéditeur d'un mail indiquant la personne à contacter et/ou la date de retour du salarié.

- La mise en place, au retour de maladie, congés payés..., de temps durant lesquels le salarié est libéré et sa charge de travail réduite pour pouvoir se mettre à jour des changements intervenus durant son absence, pour éviter que les salariés ne soient obligés de recommencer à travailler durant leurs congés, ou surchargés à leur retour.

- L'obligation de former les managers et les RH sur le droit à la déconnexion et sur les leviers à utiliser pour réduire et optimiser le nombre de mails envoyés.

- L'évaluation du nombre de mails reçus (par service et catégorie professionnelle) et l'adoption de mesures pour les faire diminuer ■

#8MARS15H40

JOURNÉE DE LUTTE POUR LES DROITS DES FEMMES



VDMERE.FR

AVOIR UNE CARRIÈRE,

C'EST TOUTE UNE HISTOIRE...

#VIEDE
MERE



Ouverture à la concurrence rien n'est écrit et tout est à conquérir !

Le gouvernement a décidé la mise en œuvre inconditionnelle de l'ouverture à la concurrence de l'exploitation des réseaux de la RATP dès le 31 décembre 2024 pour le réseau Bus, 2029 pour le Tramway, 2039 pour le Métro et RER. Parallèlement, il travaille aussi à la préparation d'un projet de Loi sur l'Orientation de la Mobilité (LOM).

A ces deux titres, le gouvernement, via le ministère des transports et sous la pression des organisations syndicales vise à définir un nouveau cadre social tenant notamment compte des contraintes d'exploitation spécifiques au territoire francilien.

La CGT-RATP est fortement opposée à l'ouverture à la concurrence qui, sur le principe, n'a pas pour objectif de servir les intérêts des voyageurs en améliorant le Service Public qui leur est proposé, mais simplement de multiplier les opérateurs sur un territoire historiquement attribué et qui, de fait, deviendra un marché comme les autres, soumis à l'appétit d'actionnaires en mal de dividendes.

À quel prix ?

L'ouverture à la concurrence aboutira également à la création de multiples filiales au sein du groupe RATP, c'est la « solution » envisagée par la Direction pour pouvoir candidater sur les appels d'offres à venir y compris les centres-bus et lignes de l'EPIC...

Dans de telles circonstances c'est, à terme, la fin de la RATP comme nous la connaissons actuellement,

une entreprise publique nationale de service public, une entreprise intégrée (ingénierie, exploitation, maintenance).

La concurrence se fera, comme toujours, au détriment du Service Public et des agents qui le composent et qui seront doublement impactés à la fois par la précarisation de leurs emplois, la dégradation et le durcissement de leurs conditions de travail, mais aussi par une organisation des transports et de la mobilité bien différente de ce que nous connaissons aujourd'hui.

“ La CGT-RATP combattra jusqu'au bout le principe d'ouverture à la concurrence, rien n'est inéluctable et d'autres choix politiques peuvent être imposés par la mobilisation sociale et la prise de conscience citoyenne. ”

Mais mener ce combat ne nous exonère pas de nous battre aussi afin que si concurrence il y a, elle se fasse dans les conditions les

meilleures pour les salariés. C'est donc à cette « double besogne » que s'attèle notre organisation syndicale.

La CGT-RATP ne compte pas attendre passivement sans agir, ni adopter la politique de « la chaise vide » et entend intervenir pour exprimer et faire entendre sa voix auprès du Ministère. Elle veut peser dans la concertation et les négociations à venir pour obtenir la mise en œuvre d'un cadre social de haut niveau pour tous les salariés de la branche des transports urbains, évidemment inspiré du Statut des agents de la RATP et de leur réglementation du travail.

Il est important de valoriser et protéger notre Statut, car il représente une juste contrepartie aux contraintes liées à nos métiers.

Gagner un cadre social de haut niveau pour les salariés, quelle que soit l'entreprise qui les emploie permettrait de rompre avec les volontés de dumping social.

Contre l'ouverture à la concurrence, pour le Service Public de qualité répondant aux enjeux sociaux, de la mobilité face aux besoins exponentiels de transports collectifs et environnementaux au regard de la nécessaire transition énergétique...

La CGT-RATP agit pour que le futur rime avec progrès social ! ■





Me protéger contre la loi de la jungle Mon statut, j'y tiens !

Le Statut apporte des contreparties nécessaires aux agents RATP, vis-à-vis des contraintes et des exigences de sécurité et de continuité du service.

La CGT-RATP demeure opposée à sa suppression. Outre la capacité du statut de préserver les salariés d'un plan social -la garantie de l'emploi-, le statut amène des dispositions sociales permettant aux agents de pouvoir répondre du mieux possible

aux exigences de leur métier (horaire, environnement, clientèle...).

Les attaques contre le statut du personnel sont avant tout idéologiques et les perspectives d'ouverture à la concurrence sont un des nouveaux prétextes pour l'attaquer.

Chaque salarié de la RATP, s'il n'est pas statutaire, doit pouvoir bénéficier de compensations et/ou de réparation au même titre que l'agent statutaire. ■

Le savez-vous ?

Le Statut du personnel cadre notamment :

- La garantie de l'emploi (pas de licenciement économique);
- Le recrutement;
- L'avancement;
- Le recours disciplinaire;
- Le conseil de prévoyance;
- La gratuité des soins;
- Les consultations médicales sur le temps de travail;
- La rémunération;
- Etc...

UNE CGT POUR TOUS ORGANISÉE POUR DÉFENDRE LES SALARIÉS

CHIFFRES CLÉS

183
Sections
syndicales

511
Alarmes
sociales
2015-2017

634
Élus et
mandatés

Être la CGT-RATP de tous les salariés, pour le progrès social, c'est être organisé du local au transversal, de l'entreprise au niveau national.

Notre forme d'organisation à la RATP, dans chaque métier, chaque catégorie, nous permet d'être, tout à la fois, en proximité avec les salariés. Nous pouvons traiter ainsi les particularités d'un secteur, les spécificités d'une catégorie professionnelle et aussi de porter de manière lisible et cohérente nos revendications au niveau transversal de l'entreprise, voire au-delà.

Du fait de notre histoire et de nos choix passés, la CGT-RATP a connu

différentes formes d'organisation. À chaque évolution d'organisation de notre outil syndical s'est posée la question d'améliorer son efficacité, d'augmenter son rayonnement et d'élargir son influence.

La force de la CGT réside dans sa capacité à changer au regard des réalités de son époque, non pas pour changer d'ambitions revendicatives mais, au contraire, pour atteindre nos ambitions revendicatives.

Notre structuration syndicale permet un sens collectif à des agents qui sont implantés dans des lieux géographiques différents et souvent très éloignés. Nous conjugons notre acti-

vité syndicale (entre ce qui est la défense des intérêts de communauté de travail et ce qui est de la défense des qualifications et des métiers).

Intercatégoriel et générationnel

La CGT-RATP est aussi une organisation ouverte aux retraités. Aujourd'hui nous voyons avec quelle force nos systèmes de protections sociales sont attaqués, le lien entre les actifs et les retraités au quotidien dans l'entreprise, mais aussi la vie qui l'entoure montrent à quel point la place des retraités est un enjeu dans ce contexte ■



La CGT-RATP, seule organisation de l'entreprise à avoir contribué, par sa vision d'avenir de la RATP lors des Assises de la mobilité.





**Une CGT-RATP jamais résignée,
de toutes les batailles contre les reculs sociaux.**

Où et quand voter ?

Le vote se fera par voie électronique via un site Internet dédié et sécurisé du 22 novembre à 9h au 29 novembre 2018 à 9h.



Il sera possible de se connecter de n'importe quel ordinateur, smartphone ou tablette personnels ou professionnels, de n'importe quel endroit (lieu de travail, domicile ou tout autre lieu), 24h sur 24 et 7 jours sur 7.



A partir des sites, 121 lieux, de vote dédiés et utilisables par les salariés du site ou de l'unité (aux heures d'ouverture prévues).

Comment voter ?

Le matériel de vote vous parviendra à domicile le 14 novembre 2018.



Connexion et vote

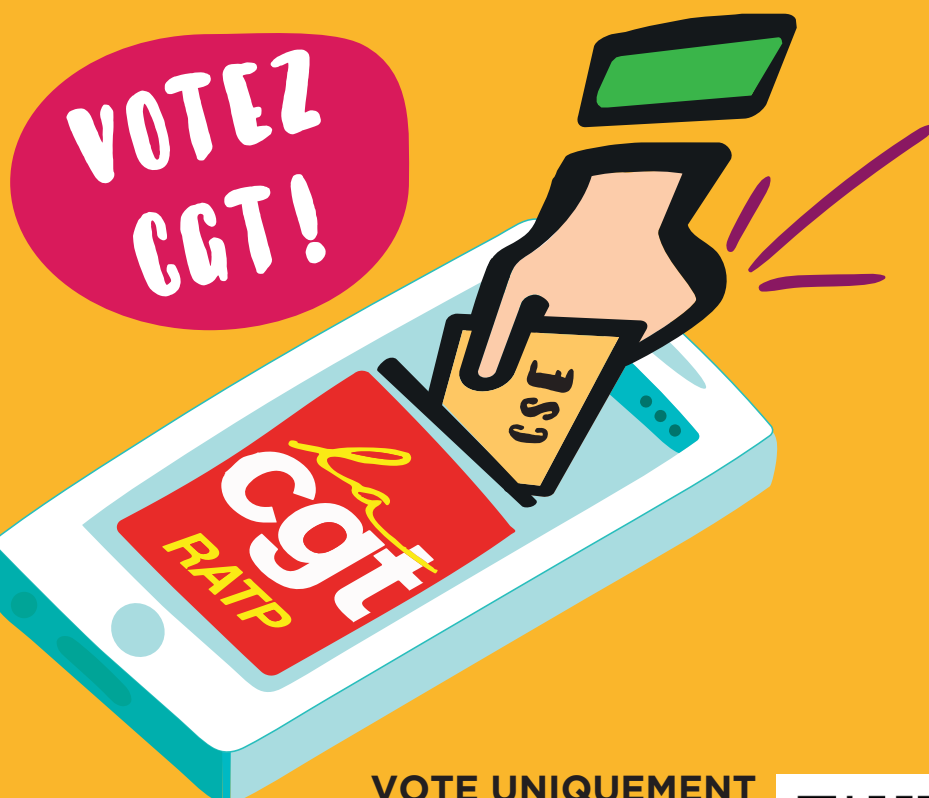
1. A partir du 22/11 à 9h00, connectez-vous au site internet des élections CSE.
2. Entrez votre code d'accès et votre mot de passe.
3. Choisissez la liste -cgt par exemple- **titulaires**.
4. Validez avec la réponse à la question défi posée dans le courrier reçu.
5. Recommencez l'étape 3 pour la liste **suppléants**.
6. Recommencez l'étape 4.

ATTENTION : après la validation, il n'est plus possible de modifier son vote.

En cas de perte de cet identifiant et/ou du mot de passe, l'électeur devra faire une demande de renvoi directement en ligne sur le dispositif de vote ou, s'il souhaite un renvoi du matériel par courrier, prendre contact avec le correspondant élection de son CSE au plus tard le 21 novembre 12h.

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES
DU 22 AU 28 NOVEMBRE 2018

NE LAISSEZ PAS VOTRE AVENIR VOUS ÉCHAPPER



S'INFORMER :



/cgtratp



@CgtRatp



www.cgt-ratp.fr



cgt.ratp@gmail.com

VOTE UNIQUEMENT
PAR INTERNET



<https://ratp.votes.voxaly.com/>



**CGT ÉLUE,
SALARIÉ-E-S DÉFENDU-E-S !**