

---

## ALARME SOCIALE

---

### Constat de désaccord

La CGT a déposé une alarme sociale le 15 avril 2020 auprès de la direction du département MRF ayant pour motif « contestation des dispositions prises à travers la note 6118 relatives à la pose de RTT sur le mois d'avril 2020 ».

Conformément au protocole d'accord relatif à la qualité du dialogue social à la RATP, les représentants du syndicat CGT ont été reçus le lundi 20 avril 2020.

Etaient présents :

Pour la Direction :

Carole MARTINEZ

Pour la CGT :

Philippe SUDEY  
Olivier AUDOUX  
Thibault DASQUET

#### **Position de l'organisation syndicale :**

La loi d'urgence sanitaire et l'ordonnance du 25 mars 2020 portant sur les mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos, permet à l'employeur, sans accord collectif, d'imposer au salarié la pose de RTT et ce jusqu'au 31 décembre 2020. La seule condition imposée par le législateur est que « l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19 ». Cette condition est évidemment très souple et permissive. Mais cela nous interpelle quand nous connaissons tous, la bonne santé économique de l'entreprise ! bien évidemment notre entreprise est impacté économiquement par la situation de la crise sanitaire. L'entreprise RATP de transport public n'est en aucun cas en péril face à cette situation car notre activité est essentielle au déplacement urbain en Ile de France, en aucun cas l'entreprise risque le dépôt de bilan.

Cette décision sur les RTT imposés par l'entreprise pourra être soumise, ultérieurement, à l'appréciation d'un juge. Si le juge estime que ces jours de RTT imposés ne sont pas justifiés, ils devront alors être restitués aux salariés. La CGT est opposée à cette décision qui ne se justifie pas ! Cette situation précipitée appelle pour nous plusieurs interrogations ? La RATP nous impose donc la prise de 5 jours RTT sur le mois d'avril. Pour autant la RATP a-t-elle la possibilité de demander ainsi des jours RTT alors que les décrets d'application ne sont pas encore parus ? Pour notre organisation syndicale cette décision masquée par une soi-disant dette de temps est en réalité une mesure de productivité.

Sur les jours RTT non acquis ? À la question des jours RTT non acquis, la direction répond ainsi : *«concernant le terme « acquis » invoqué comme rendant inopérant la mesure pour les personnes qui n'auraient pas sur le compteur RTT un solde nécessaire. La direction indique que l'accord RTT applicable ne contient aucune disposition en matière d'acquisition du droit RTT. Par ailleurs la*

*direction indique que l'article 3 de l'ordonnance précitée ne fait pas mention « d'un droit acquis » pour les personnels couvert par une convention de forfait ».*

Sur notre département MRF l'ensemble des personnels, et les opérateurs en particulier ne sont pas au forfait. La direction détourne l'esprit de l'ordonnance qui stipule qu'uniquement les jours de RTT acquis peuvent être concernés par ces dispositions.

Les contradictions et les injustices sont courantes sur notre département. Dans les dispositions actuelles, l'effort imposé par la direction sur la prise de RTT n'est pas équitable entre tous les salariés du département. Pour les agents étant sur un protocole RTT de 17 jours annuels, l'effort demandé correspond à 29 % du nombre total de RTT alors qu'il est de 62,5 % pour les salariés étant sous un protocole RTT de 8 jours annuels ? Nous constatons que cette mesure de 5 jours de RTT imposés telle qu'elle est appliquée sur notre département est discriminatoire, puisse que le nombre de jours restant à poser à discrétion par les agents est différent. Par ailleurs, dans sa démarche de confisquer à tout va, 5 jours de RTT, elle étend même l'application de l'ordonnance au-delà de la date règlementaire du 31 décembre 2020 en amputant à certains agents des RTT sur l'année 2021 !!

L'application de cette décision des jours RTT imposés par l'entreprise, vient encore en contradiction avec les besoins d'effectifs indispensable et exigés par la direction dans certaines équipes du département.

Nous sommes aussi saisis par de nombreux collègues dans les attachements du département MRF qui subissent une pression par les directions locales afin d'imposer la pose de CA en lieu et place des jours RTT imposés, ce qui est illégal. L'article 1<sup>er</sup> de l'ordonnance du 25 mars 2020 précise qu'il faut un accord d'entreprise pour les congés annuel.

Nous sommes également très dubitatifs que cette décision de l'entreprise puisse aussi s'imposer aux personnes fragiles reconnues en affection de longue durée (ALD) figurant parmi les pathologies listées par le Haut Conseil de la santé publique et ayant fait **une déclaration de confinement sur le site de la CCAS/RATP**. Car si ces collègues avaient été voir leurs médecins traitants, ils ne seraient pas impactés par cette disposition d'entreprise sur les RTT imposés. Par ailleurs nous nous posons la question de l'étanchéité entre la CCAS et l'entreprise RATP ?

Cette obligation faite des jours RTT imposés, aux personnes fragiles a une conséquence dangereuse pour la santé. Dans cette situation, le conjoint ne peut plus ainsi bénéficier de la garde d'enfants pour cette période. Donc susceptible de reprendre le travail et de ramener chez eux le virus et ainsi contaminer la personne fragile !

Le 11 avril vous avez mis en place le chômage partiel à parti du 1 avril cette démarche à plusieurs impacts. Dans certains attachements de notre département, les RTT imposés se substituent aux jours de chômage partiel, cette application est pour nous incompréhensible de contraindre les agents à poser des jours RTT sur le roulement des jours de chômage partiel.

De plus nous dénonçons que la décision du changement juridique du pointage des jours non travaillés en chômage partiel le 11 avril mais effectif à partir du 1 avril est des conséquences sur les conjoints des collègues en situation administrative « garde enfants » et payés par la sécurité sociale.

Pour la CGT, nous rappelons que le télétravail et la garde d'enfants ne sont pas compatibles. Après plus d'un mois de confinement, ces situations de télétravail non préparés et imposés de par leur éligibilité se traduisent par une surcharge psychologique. Notamment liée à la continuité de la scolarité des enfants associés à la charge de travail demandée.

### **Position de la Direction :**

Dans le cadre des mesures visant à accompagner les entreprises, les autorités, par une ordonnance publiée au JORF le 26 mars 2020 portant sur les congés payés, la durée du travail et les jours de repos, ont sous certaines conditions donné la possibilité à l'employeur de pouvoir prendre des dispositions exceptionnelles au regard du contexte.

La RATP, est touchée par la crise sanitaire comme toutes les entreprises. A cet égard, imaginer que l'ordonnance visée par l'alarme ne s'appliquerait pas au motif que la RATP ne verrait pas « sa pérennité

mise en péril », relève d'une analyse erronée de notre situation. Notre entreprise, doit et devra face à des difficultés importantes sur le plan économique et social, et il est de la responsabilité de la Direction de prendre dès aujourd'hui les décisions qui lui permettront d'assurer son avenir.

Par conséquent l'entreprise réfute de la manière la plus ferme avoir l'intention de vouloir « optimiser la performance économique et financière de l'entreprise » dans la situation actuelle. Si c'est bien la vocation d'une entreprise de service public au service du public que de rechercher l'efficacité au bénéfice du voyageur, nous tenons à réaffirmer que depuis la crise, le management de l'entreprise a deux priorités : assurer la santé et la sécurité de son personnel et assurer le service de transport public dont la Région Ile de France a besoin pour continuer à assurer les besoins vitaux de la région et en particulier la continuité des services de soin.

Les raisons, dans le contexte de crise sanitaire que nous traversons, qui ont conduit la Direction à prendre une décision en matière de journées de RTT à planifier et prendre sur le mois d'avril 2020, sont multiples :

- Tout d'abord la décision prise doit permettre de préserver la capacité de redémarrage post confinement, en demandant, dans ce contexte de baisse d'activité, aux salariés de poser des RTT.
- Ensuite la décision permet de maintenir l'objectif de la maîtrise de la dette de temps, enjeu primordial au regard des aides que l'entreprise pourra recevoir par ailleurs.
- Enfin il est important dans cette période particulière de pouvoir faire des pauses, la prise de congés contribuant à la santé et à la sécurité des personnes.

Concernant le terme « acquis » invoqué comme rendant inopérant la mesure pour les personnes qui n'auraient pas sur le compteur RTT un solde nécessaire. La direction indique que l'accord RTT applicable ne contient aucune disposition en matière d'acquisition du droit RTT. Par ailleurs la direction indique que l'article 3 de l'ordonnance précitée ne fait pas mention « d'un droit acquis » pour les personnels couverts par une convention de forfait.

Concernant le point sur la mention faite dans la note 6118 à la pose de TS/TC/CCF, la direction indique que comme les CA, il s'agit d'une possibilité offerte (en remplacement des RTT) aux agents et en aucun cas des CA sont imposés.

Concernant l'application de cette mesure, la note précise qu'elle s'applique aux salariés en chômage partiel, le taux de salariés en chômage partiel se calcule sur la base d'une activité à réaliser et s'adapte au présentisme, l'absence pour congés fait partie des éléments pris en compte.

Quant aux salariés arrêtés pour « garde d'enfants » et « personnes fragiles », il s'agit d'arrêts administratifs, il n'y a par conséquent aucune incompatibilité à ce que cette mesure soit appliquée également.

Enfin, rappelons que les salariés au télétravail font l'objet d'un suivi par leur manager. Un certain nombre d'ateliers et de fiches de bonnes pratiques ont par ailleurs été mis en place pour faciliter la gestion de cette situation.

Sur ces points, les parties présentes concluent à un constat de désaccord.

Carole MARTINEZ

Philippe SUDEY



Responsable Ressources Humaines  
Département MRF

Délégué Syndical d'établissement