



Nouvelle RDCE : un accord réellement régressif

Les périodes électorales sont souvent sujettes à tous les excès en matière de démagogie, à des attaques en tout genre, à des interprétations voire des mensonges. Alors ne laissons pas détourner la réalité, jugeons les faits.

Un récent tract de l'UNSA tente de répondre à notre analyse sur le résultat de la dernière négociation relative à la Rémunération et le Déroulement de Carrière de l'Encadrement. Passons sur l'argumentaire qui consiste à écrire que tout ce qui a évolué est à mettre au crédit de l'UNSA (avec quelquefois leurs amis signataires), ou que tout ce qui ne va pas est de la faute des autres, surtout de la CGT (la direction n'est d'ailleurs jamais en cause), revenons à l'essentiel.

Comment apprécier le titre de la publication :

*Déroulement de carrière de l'encadrement
le maintien d'un haut niveau
de progression des salaires*

Après un copier/coller d'une présentation « mode direction » de l'évolution de la progression moyenne des salaires et la mise en avant des quelques mesures transitoires, l'UNSA se livre à une présentation laborieuse visant à faire croire que notre communication serait trompeuse ou carrément fautive.

Ne nous laissons pas abuser par leur campagne anti-CGT qui fait feu de tout bois et falsifie la réalité et l'historique des négociations.

En fait, si l'UNSA s'exprime aujourd'hui de cette manière sur ce sujet, c'est parce que ce syndicat doit faire comprendre au plus grand nombre le sens de sa signature sur un accord revu à la baisse. Ce sont bien la portée de nos arguments et leurs justesses qui les conduisent à s'exprimer de la sorte.

Répéter des contre-vérités ne suffit pas pour qu'elles deviennent vérités.

Il n'y a rien de faux dans ce qu'annonce la CGT.

Et il ne peut en être autrement avec une enveloppe revue à la baisse

Nous l'avons déjà publié et personne ne le nie, même du côté de la direction, **les enveloppes sont bien diminuées de 20% pour les agents de maîtrise et les techniciens supérieurs et de 4,6% pour les cadres.**

S'il subsiste un doute, voici de nouveau le calcul qui conduit à ce constat :

- pour les AM/TS : 297 M€ (masse salariale de référence donnée par la direction) x 2,1% = 6 237 000 €.

A comparer avec l'ancienne plate-forme qui, chiffre officiel pour 2012, a distribué 7 787 638 €, c'est 1 550 638 € en moins, soit **20% DE BAISSÉ !**

Traduit en points, cela correspond à environ **10,5 points par agent, au lieu des 13 points** générés auparavant.

- pour les cadres : 179 M€ (masse salariale de référence) x 2,2% = 3 938 000 €.

A comparer avec l'ancienne plate-forme qui, en 2012, a distribué 4 127 093 €, c'est 189 093 € en moins soit **4,60% DE BAISSÉ !**

Cela correspond à environ **14 points, au lieu de 15 par agent.**

Voici encore des faits, le reste n'est que littérature.

Et à lire tout ce qui s'écrit, il n'y a guère que l'UNSA qui prétend avoir signé un accord positif.

Sur les avancements

Nous le réaffirmons, nos tableaux comparatifs entre les avancements d'hier et de demain ne sont pas contestables : **les avancements seront moindres.**

Et encore, nous avons comparé l'avancement « pur ». Rappelons-nous que les 20, 25 ou 30 points d'avancement pouvaient se cumuler avec les points de changement de NMC (10 ou 20 points) qui n'existeront plus. Sans parler des 10 points liés aux mobilités.

Ce sont des faits, ils sont incontournables, incontestables.

La périodicité

Rappelons-nous encore qu'un plan de progrès était fixé à 3 ans pour les agents qui n'avaient pas d'avancement. Cette situation a conduit dans la pratique les directions à organiser la fréquence de l'avancement autour de cette référence.

Demain le plan de progrès sera remplacé par un « point d'étape compétence et carrière » mais à 5 ans.

Les délais entre deux avancements vont s'allonger et de plus grandes différences seront établies entre les agents. La direction compte bien renforcer les déroulements de carrière comme « outil de management »

Globalement et pour tous : **les avancements seront bien moins fréquents.**

C'est un autre fait.

Le reste de leurs écrits n'est que mensonges et falsifications.

Depuis le début de la négociation, ce ne sont pas moins de 9 tracts que nous avons diffusés (ils sont toujours sur notre site UGICT/CGT-RATP). Ils font état de l'évolution du projet et de ce que l'UGICT/CGT-RATP a porté.

Nous avons notamment proposé à l'ensemble des OS d'organiser une pétition commune au regard des premières propositions de la direction (au début : baisse de l'enveloppe de 46,6% pour les AM/TS et de 30,6% pour les cadres, baisse des niveaux d'embauche de 30 points pour les AM/TS et de 26 points pour les cadres, possibilité de ne pas utiliser l'ensemble de ces enveloppes...).

Voici le contenu de la pétition que nous avons finalement fait signer seuls :

- ***le maintien a minima de l'enveloppe de la plate-forme actuelle ;***
- ***l'obligation d'utiliser la totalité de l'enveloppe ;***
- ***le refus d'abaissement des salaires des débuts de grille ;***
- ***le maintien de repères collectifs à travers une réelle grille de salaires.***

Cette pétition a été refusée par l'UNSA et la CFE-CGC, les autres syndicats n'ont même pas répondu.

C'est encore un fait

Pourtant c'est près de 3000 signatures d'agents que nous avons portées en délégation.

L'appel à la grève, décidée collectivement par notre commission exécutive, avait d'ailleurs vocation à permettre aux agents de participer à cette action et non pas de « bloquer l'entreprise ».

Il y avait environ 250 agents à la délégation du mois de décembre.

Nous ne pouvons que regretter d'avoir été seuls dans cette bataille syndicale, mais être fiers de l'avoir menée.

Si nous avions porté cette pétition tous ensemble, nous aurions sans doute contraint la direction à d'autres reculs, notamment sur le niveau de l'enveloppe. On est toujours plus fort pour discuter lorsqu'on construit un rapport de force. Au final, cette démarche n'obligeait en rien les OS de choisir de signer ou non l'accord.

Encore un mensonge : l'appréciation concernant la mesure d'intégration au coefficient de base du différentiel de prime de responsabilité.

L'UNSA prétend que nous serions opposés à ce principe. Il est bien évident que non et nous l'avons écrit. Nous sommes même, par principe, partisans d'intégrer un certain nombre d'éléments de rémunération au salaire, afin qu'ils soient soumis à cotisation pour les retraites.

Par contre, ce que nous avons dénoncé c'est que cette compensation (annoncée comme telle par la direction) soit une mesure discriminatoire à l'égard des nouveaux encadrants qui auront une prime mensuelle nettement inférieure et ne bénéficieront d'aucune mesure de compensation.

Ainsi, après l'allongement de la durée de cotisation et la perte des bonifications liées aux tableaux de retraite, c'est une nouvelle mesure discriminatoire entre des agents effectuant un même travail. Voici ce que nous avons dénoncé.

La direction de l'entreprise mise sur le renouvellement générationnel important de l'encadrement dans les prochaines années pour réaliser un gain financier non négligeable.

Comme pour les niveaux d'embauche qui ont fini par être maintenus, les représentants de l'UNSA auront été bien discrets sur ces questions.

La CGC, leurs alliés dans la négociation, avait annoncé la couleur en déclarant que ces mesures n'impacteraient pas les agents en poste. Il est vrai que les incidences électorales sont moins directes concernant les futurs agents d'encadrement. C'est plutôt dans cette direction qu'il faut chercher l'explication de leur positionnement.

Ces quelques rappels nous semblaient nécessaires sur l'action et le positionnement de l'UGICT/CGT-RATP.

Notre organisation syndicale, après avoir demandé que les agents soient consultés (proposition refusée là encore par toutes les OS et la direction), a donc décidé de ne pas signer cet accord régressif qui diminue l'enveloppe, individualise encore plus les carrières et les rémunérations, supprime les derniers repères collectifs et pénalise les plus jeunes et les futurs encadrants.

Pour autant, on peut considérer que nous avons mis en œuvre **une orientation syndicale qui certes conteste et revendique quand il le faut, mais prend toute sa place dans les négociations.**

C'est cette réalité qui fonde l'action de l'UGICT/CGT-RATP et elle est notamment rappelée dans notre dépliant en direction de l'encadrement sur un certain nombre de sujets d'actualité toujours accompagnés de propositions alternatives.

La meilleure réponse à toutes ces attaques est de renforcer notre organisation syndicale et sa place de première organisation dans l'encadrement lors des prochaines élections professionnelles.