

Négociation du déroulement de carrière de l'encadrement : la fin de tout !

▶ Par stratégie, il est vrai un peu éculée, la direction a pour habitude d'initier les cycles de négociation par des propositions souvent inacceptables...ce procédé lui permet ensuite de lâcher quelques bribes donnant le sentiment qu'elle a négocié.

Pour ce qui est de cette négociation portant sur le déroulement de carrière des 12 000 encadrants de l'entreprise, suivant les préceptes « Macroniens » qui invitent les premiers de cordée à se lâcher car la période actuelle leur appartient, la direction y est allée sans aucun filtre. Nous la savions décomplexée, nous étions encore loin de la réalité. **Avec ce nouveau dossier elle dynamite tout !**



Si, pour la Direction, l'objectif affiché est de définir de nouvelles règles d'avancement permettant « d'attirer et de retenir à la RATP les collaborateurs encadrants », pour l'UGICT/CGT-RATP, organisation syndicale spécifique de la CGT pour l'encadrement, c'est très mal engagé.



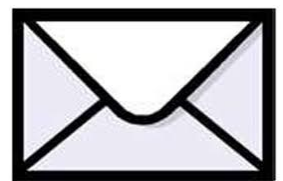
Ce dossier est la fin de tout ! Fin des collectifs de travail, fin des repères collectifs (grilles de salaire), fin des commissions de classement et du contrôle social associé, fin de la reconnaissance des qualifications et compétences, fin de la reconnaissance de l'expérience professionnelle et de la technicité par la suppression des échelons, fin d'une transparence sur les avancements, fin d'une partie du statut du personnel, etc.

La Direction souhaite tout mettre par terre pour s'aligner sur les pratiques des entreprises privées : pour avoir une augmentation de salaire il faut taper à la porte du bureau de son chef !

Enveloppes d'avancement

Plus aucune garantie ne serait donnée sur le niveau des enveloppes d'avancement.

L'accord acterait que les enveloppes (Maîtrises et Cadres) seraient négociées chaque année lors des NAO (Négociations Annuelles Obligatoires) en tenant compte de la situation financière et des résultats de l'entreprise.



Pour la CGT, fondamentalement, le salaire -et son évolution- rémunère le temps de travail pour un niveau de qualification donné. **Il ne peut dépendre des résultats financiers de l'entreprise sur lesquels les salarié.e.s ne pèsent pas puisque, en l'espèce, ils dépendent principalement du contrat négocié avec Ile-de-France Mobilités et de facteurs exogènes (COVID par exemple).**

Le travail des salariés se mesure au temps de travail qualifié (en heures ou en jours) et rien d'autre ! Pour notre organisation syndicale seules des primes peuvent être liées aux résultats financiers.

Plus problématique encore, le nouvel accord se négocierait et se conclurait avec les Organisations Syndicales sur le périmètre de l'encadrement mais la « mesure phare », les enveloppes

d'avancement, se négocierait chaque année lors des NAO qui est l'affaire des OS Représentatives toutes catégories confondues. **D'un point de vue logique, et peut-être même juridique, c'est pour le moins bancal.** Au surplus, dans une négociation globale unique, quel serait l'intérêt des opérateurs de voir gonfler des enveloppes d'avancement pour les agents de maîtrise et les cadres (comprendre, dans un jeu contraint, à leur détriment)? C'est un mécanisme qui risque

d'exacerber les oppositions entre catégories.

Idem, entre les maîtrises et les cadres, puisque les enveloppes correspondantes seront négociées séparément. **Donner plus aux cadres au détriment des maîtrises ou inversement ; un dilemme inacceptable pour la CGT.**

Enfin, à ce stade, aucun dispositif n'est envisagé pour garantir que les enveloppes négociées seront nécessairement consommées dans leur totalité.

Echelons

Il fallait oser !



Les échelons, au sens d'un avancement automatique de 1,67 % tous les deux ans (reconnaissance de l'expérience), seraient supprimés à l'exception des échelons 26 et 28 (compensation négociée lors de la réforme des retraites de 2007).

Cette évolution nécessiterait une révision du Statut du Personnel qui définit et garantit les échelons pour tous les agents de l'entreprise. Les échelons apparaissent également dans l'accord sur le 13^{ème} mois qui devrait également être amendé ou dénoncé.

Pour la CGT, l'échelon reconnaît un gain en technicité et en expertise et est pleinement justifié à ce titre. Par ailleurs, **le gain d'échelon joue un rôle « d'amortisseur social » en garantissant à chaque salarié un déroulement de carrière minimum.** Sans cela, a fortiori si aucun avancement n'est désormais garanti, de

nombreux agents pourraient se retrouver sans avancement durant plusieurs -voire de nombreuses- années, ce qui semble contraire à l'objectif affiché de garantir l'attractivité de l'entreprise. **Un avancement individualisé à l'extrême pourrait être utilisé pour retenir « les talents » et pousser les autres vers la sortie.**

Attribution de l'avancement



Les modalités d'attribution seraient complètement revues. **Les agents seraient éligibles chaque année sans aucune borne inférieure et supérieure (3 à 7 %), ni « pas » d'avancement (0,5 %), ni limite glissante (15 ou 17 % sur cinq ans).**

Pour la CGT, c'est évidemment **la destruction de tous les repères et garanties collectives auxquelles nous sommes, comme les agents, particulièrement attachés.** C'est inacceptable. C'est effectivement le règne du « tous pouvoirs » donnés aux managers (et aux directions de départements) sans garde-fous. Ce mécanisme d'évolution de la rémunération permettra ainsi d'encourager les « talents » à rester dans

l'entreprise et envoyer un message contraire à d'autres en ne leur accordant rien... **Un tel mécanisme signifie de fait la disparition des grilles, autre repère collectif pour les agents.** Repère qui permet à chaque personne de se situer mais aussi de se projeter dans la grille. Seuls subsisteraient un coefficient de pied de grille et un plafond de grille.

Commissions de classement

Les commissions de classement dans leur forme statutaire seraient supprimées (révision du statut nécessaire) et un autre dispositif pourrait être discuté (ou pas). La Direction veut modifier les « attendus » des commissions de classement.



Pour la CGT, les attendus des commissions de classement doivent être maintenus. **Il s'agit d'assurer « un contrôle social », gage de transparence et d'équité.** En revanche, elles doivent être repensées dans leur fonctionnement afin d'en finir avec les chambres d'enregistrement qu'elles sont le plus souvent devenues.

Transparence sur l'avancement



L'affichage (la publicité) faite des avancements (qui ? combien ?) serait supprimé. Pour la Direction, l'affichage des simples pourcentages d'avancement n'a pas de sens.

Pour la CGT, nous accordons que l'affichage des seuls avancements en pourcentage est insuffisant et devrait être complété par le coefficient de l'agent permettant de positionner l'agent dans la grille. **Nous pensons qu'il faut absolument maintenir la transparence sur les avancements.** Le secret engendre la suspicion, a fortiori si les commissions de classement sont supprimées et si toutes les garanties collectives sont effacées. **La suspicion engendre une ambiance délétère, dont l'une des conséquences sera l'implication moindre des encadrants.**

D'une manière générale, les nouvelles règles souhaitées en matière d'avancement valent également pour les primes de résultats (enveloppes, distribution, transparence...).

Pour la Direction, ce nouvel écosystème de l'avancement est conforme à ce qui se pratique dans les entreprises (comprendre les entreprises « normales »).

Elle indique que la négociation s'inscrit dans le contexte de transformation profonde de l'entreprise et en cohérence avec les autres évolutions engagées, ce qui a de quoi inquiéter au regard des politiques actuelles menées à tous les niveaux qui consistent à faire toujours plus avec moins.

Cette orientation de la direction concernant l'avancement et les salaires de l'encadrement est **à mettre en relation avec les objectifs d'ouverture à la concurrence dont la création de Business Units qui s'accélère est un exemple.**



Conclusion

A l'évidence, la base de négociation proposée par la Direction est inacceptable.

A l'heure où notre entreprise se transforme comme jamais et où l'encadrement y jouera forcément un rôle central et essentiel, c'est un drôle de message qui lui est adressé.



Après l'investissement dont ont fait preuve les agents d'encadrement, notamment depuis le début de la crise sanitaire, une telle proposition est révélatrice de la considération que la direction de l'entreprise leur accorde.



Une deuxième audience bilatérale sera organisée en septembre prochain, toujours sans aucun dossier.
 Pour l'UGICT/CGT-RATP, la direction doit revoir totalement sa copie car au regard de ses premières propositions **il n'y a absolument rien à négocier, aucun dialogue social ne peut être engagé.**

Seules trois Organisation Syndicale sont à la table des négociations. La CGT, l'UNSA et la CFE-CGC. Les autres OS n'étant pas représentatives au niveau de l'entreprise, elles ne sont pas invitées à participer à la négociation.

Sur un dossier aussi structurant et dans l'intérêt des salariés, **nous souhaitons travailler avec les OS Représentatives afin que l'on s'engage sur un socle minimum de discussion.**

**POUR
L'UNITÉ
SYNDICALE**

Cette base, qui est à définir avec les autres OSR si elles acceptent notre proposition, pourrait être a minima : Maintien des grilles de salaire, maintien des commissions de classement, maintien des échelons, maintien d'enveloppes basées sur la masse salariale ou sur le nombre de la population concernée (chaque agent génère des points).



Si la direction ne revoit pas sa copie, il n'y aura donc rien à négocier et seule la construction d'un rapport de force dur pourra alors la faire renoncer.

Les premiers retours des salarié.e.s sont d'ailleurs extrêmement négatifs, il est probable qu'en l'absence d'une véritable négociation, ils et elles seront nombreux à manifester leur désapprobation.

Nous vous invitons à en débattre avec les représentants de l'UGICT/CGT-RATP lors des HIS ou des différentes rencontres.



Se Syndiquer

Nom..... Prénom.....

Téléphone..... E-mail.....

Département.....

Bulletin d'adhésion à renvoyer par courrier intérieur à :
 UGICT / CGT-RATP 85 Rue Charlot CHOT / CHARLOT
 Tel : 01 44 84 52 45 - Int : 58770 - Mail : orga.ugict.ratp@gmail.com

