

La Direction Générale déclare la guerre à son encadrement

C'est maintenant officiel, la Direction de l'entreprise a **dénoncé le protocole Rémunération et Déroulement de Carrière de l'Encadrement**. Cette décision, est l'officialisation de ce qu'elle clame depuis plusieurs mois : **l'encadrement coûte trop cher à la RATP**. Aux dires de la Direction, 80% d'entre nous seraient trop bien payés.



Il s'agit donc de faire payer à l'encadrement le prix et les conséquences de la politique d'entreprise et des perspectives d'ouverture à la concurrence. La Direction Générale semble oublier que **c'est précisément son encadrement qui est et sera porteur de ses orientations et décisions structurantes** pour mener à bien ces grandes réformes.

Fin des échelons, fin des grilles de salaire, fin des enveloppes d'avancement, fin des commissions de classement et fin de la publicité des avancements : **voici les perspectives proposées pour reconnaître l'implication et les compétences de l'encadrement**.



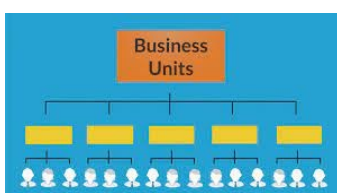
La communication de l'entreprise promet « *un nouveau système dynamique d'évolution de la rémunération de l'encadrement* » (du Séguéla dans le texte). A rebours du slogan, comprendre : **un avancement moindre voire inexistant, pour moins d'agents, moins souvent, sans transparence ni contrôle social, sans perspectives et sans aucune contrainte ni obligation pour l'entreprise**. Faute de garanties collectives, reste « *chacun pour soi et Dieu pour tous !* »

Elle ne s'en cache pas, elle souhaite récompenser uniquement « *les talents* ». **L'avancement se traiterai alors de gré à gré** entre le ou la salarié.e et son n+1, **sous contrainte de pénurie de moyens**. Dans cette perspective on peut présager que bon nombre de collègues seront de facto mis sur la touche, voire relégués au vestiaire.

Selon la communication de la Direction, **cette refonte aurait aussi pour ambition « d'attirer et retenir les collaborateurs »**. La belle affaire ! Alors que dans l'entreprise de nombreux secteurs ont des difficultés pour recruter et que les départs se multiplient, **décimer le déroulement de carrière des encadrants permettrait magiquement d'inverser la tendance ?** A l'évidence non car la réelle ambition de



l'entreprise n'est pas là. Si elle souhaite effectivement attirer ou retenir certains « *talents* », **elle aspire par symétrie à écarter bon nombre de salarié.e.s**. Pour notre organisation syndicale, il ne sera pas bon être en seconde partie de carrière quand cette refonte sera mise en place. **Quadragénaires et plus, préparez-vous au gel de votre salaire !**



Complètement décomplexée, la direction sort donc l'artillerie lourde pour **anéantir le déroulement de carrière de son encadrement**. Cette décision, si elle est cataclysmique, n'est pas pour autant une surprise et s'inscrit dans la logique de réduction des coûts : **réduction des effectifs, filialisation à outrance, création des Business Units et des Centres de Service Partagés**.

Avec la dégradation des espaces tertiaires (LYBY+, VB+), l'instrumentation du télétravail, la productivité sur les fonctions supports (Diapason), la coupe était déjà pleine; elle déborde.

Est-ce que l'encadrement doit subir sans réagir ?



Pour l'UGICT/CGT-RATP, organisation syndicale spécifique de la CGT pour l'encadrement c'est non !

Un nouveau cycle de négociation va donc s'ouvrir et doit aboutir au plus tard le 1^{er} janvier 2023.

Toujours décomplexée, la Direction commence cette négociation par **des propositions absolument inacceptables et non entendables**. Nous sommes donc en position de légitime défense. **Ainsi, la riposte doit être proportionnelle à l'attaque**. Face à une Direction qui refuse de poser les bases convenables d'une négociation, **l'encadrement n'a pas d'autre choix que de se mobiliser avec force. Rester spectateur, c'est accepter la maltraitance.**

Nous l'avons exprimé dans notre précédente communication (à retrouver sur <https://ugict-ratp.reference-syndicale.fr/>) portant sur ce sujet, **ce combat doit s'inscrire dans l'unité syndicale la plus large.**

Comme elle s'y était engagée, l'UGICT/CGT-RATP a provoqué **une rencontre avec la CFE-CGC et l'UNSA** afin de recueillir le positionnement des organisations syndicales représentatives sur ce sujet et proposer l'action commune.

**POUR
L'UNITÉ
SYNDICALE**

Certains s'accrochaient encore à l'espoir que l'accord ne serait pas dénoncé. Les choses étant maintenant posées et l'avenir très sombre, **le sujet doit nous réunir pour faire bloc** contre cette attaque sans précédent de la Direction Générale, à l'endroit de son encadrement. **Il est désormais clair qu'il n'y a plus aucune place pour le compromis, même a minima...**



Nous allons donc de nouveau solliciter la CFE-CGC et l'UNSA pour **construire une base de revendications communes et proposer des actions à mener à court et moyen termes auxquelles chacun et chacune sera invité.e à participer.**

Pour faire reculer la Direction, **pour qu'elle renonce à cette nouvelle provocation**, l'expression du plus grand nombre sera nécessaire.

A court terme nous invitons chaque encadrant.e à prendre **part aux élections professionnelles qui se tiendront du 22 au 26 novembre**. Dans ce contexte, ne pas voter, c'est valider la politique de transformation de l'entreprise.

L'UGICT/CGT-RATP invite donc chacune et chacun à dire non à ce nouveau recul social.

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

