

**A** leur demande, la direction a fait parvenir aux quatre organisations syndicales représentatives le **projet d'accord relatif à la rémunération de l'encadrement** qu'elle souhaite mettre en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2023, dénommé « politique salariale de l'encadrement ».

**Elle nous avait promis du sang et des larmes, la direction tient cet engagement !**



Le ton est ainsi donné dès le préambule : avant, c'était la grande « distribution », dorénavant ce sera la **juste valorisation de la performance**. La ficelle est un peu grosse. Sous couvert de **reconnaissance du mérite** individuel, il s'agit pour l'entreprise d'engager une politique de très grande modération salariale de l'encadrement (en pleine reprise de l'inflation) afin de prétendument répondre aux exigences de **transformation de l'entreprise** à l'horizon 2025...

**Plus aucune garantie collective, seulement la loi du marché !**

Aujourd'hui, une enveloppe d'avancement, à consommer nécessairement, est calculée sur la base **d'un pourcentage de la masse salariale** (2,1% pour les agents de maîtrise et 2,2% pour les cadres). Demain, la Direction générale entend **décider seule** chaque année, en fonction de ses propres objectifs de performance, d'une enveloppe globale et cadrera son utilisation « qualitative »; comprendre **qu'elle définira les métiers en tension** qu'il conviendra de « soigner » au détriment de tous les autres.

C'est une rupture sans précédent avec les principes d'évolution salariale tels qu'ils se pratiquaient antérieurement, en cela que **les enveloppes seraient désormais imprévisibles**, dépendantes **du seul bon vouloir d'une Direction** engagée plus que jamais dans une recherche d'économie. Faut-il rappeler que les frais de personnel représentent aujourd'hui 69% des charges de l'entreprise ? C'est dire que **la tentation de fermer le robinet des avancements sera forte chaque année quels que soient les (bons) résultats de l'entreprise**.



Si la direction impose son projet, **les salarié.es découvriront chaque année** à travers la note de cadrage ce que seront les enveloppes de rémunération consenties par la Direction ainsi que la répartition entre avancement et primes. Les directions locales seront chargées de décliner le cadrage de la Direction générale et **les managers seront sommés de trouver les arguments pour justifier les absences d'avancement**.

Quant aux organisations syndicales, dont le rôle est de représenter et défendre les personnels, la Direction **daignera tout juste les informer**, après la campagne salariale, par un bilan quantitatif collectif.

## OMERTA

**Finis la défense individuelle de salarié.es discriminé.es, terminé le contrôle a priori de la répartition des enveloppes, la direction veut s'octroyer le pouvoir absolu et organiser l'omerta !**

La Direction rappelle -inutilement- que l'attribution **des avancements et des primes ne peut être ni illicite ni discriminatoire**. Cela va sans doute mieux en le disant mais supprime dans le même temps tout contrôle social et toute publication des avancements. **Cela marchera (ou pas) à la confiance...**

## A défaut de droits à l'avancement garantis, une carotte pour chacun.e



Dans la logique nouvelle de la Direction, **l'avancement ne sera plus un droit mais devra à l'avenir se mériter**. Comprendre : ce sera donnant-donnant, **pour avoir une augmentation (ou seulement une prime), augmentez votre productivité !**

Dans la droite ligne des politiques gouvernementales, la Direction, **décomplexée par l'accès de son mentor au second tour des présidentielles**, décide d'appliquer des méthodes de mise en concurrence des salarié.es mais *en même temps* ne cesse de célébrer la force du collectif.

### La fin des derniers repères collectifs

La Direction brûlait d'envie de **faire disparaître les grilles de salaire**, qui permettent à chaque personne de **se situer, dans sa carrière mais aussi vis-à-vis de ses collègues**. La voilà désormais décidée, ne conservant des grilles que **les coefficients minimum et maximum** de chaque catégorie.

La Direction confirme par ailleurs son souhait de faire **disparaître les échelons**, et propose pour ce faire ni plus ni moins que de **modifier le Statut du personnel**. Du jamais vu, en plus du risque de jurisprudence que cela représente : **la porte est ouverte à la fin du statut des agents RATP**, laissant la place au contrat de droit privé pour tous et toutes. Mais l'entreprise s'y prépare depuis des années en multipliant les CDI pour les nouveaux embauchés...



**Les repères collectifs disparaissent** également pour les primes de résultat : **fini la prime « objectifs atteints »** qui offrait un repère collectif et une prime garantie à qui n'avait pas démerité. N'existerait plus comme seul repère **qu'un niveau de prime maximum** (dont l'atteinte reste théorique). Dans un tel système, **la prime nominale devient la prime minimale, en l'espèce zéro euro**. L'attribution de la prime et la détermination de son montant se feront sur la base de **la performance individuelle de chacun.e laissée à la seule appréciation du manager**.

Ainsi, la Direction prend l'option d'une rémunération de l'encadrement qui lui permet d'économiser sur le dos des agents tout en leur **imposant des contraintes toujours plus violentes et nombreuses !**

### Les Services Publics rythment les pas de nos vies



Mais elle n'a même pas encore daigné entendre les organisations syndicales et semblent ne pas tenir compte de l'expression de ses salariés. Cette attitude reflète **le mépris d'une Direction** pétrie de suffisance, qui répond aux exigences libérales d'un gouvernement qui a décidé **d'en finir avec l'idée d'un service public** au bénéfice du plus grand nombre et souhaite transformer **un bien public en marchandise lucrative !**

**Nous nous opposerons avec force** au projet de la Direction concernant une politique de rémunération de l'encadrement qui **n'offre aucune garantie collective, organise la compétition** entre collègues et **abîme les collectifs de travail**.

Cependant, pour faire reculer la Direction, **nous devons toutes et tous nous en mêler !** Nous vous ferons prochainement une proposition dans ce sens.

**En attendant, contactez-nous, rencontrez-nous,  
donnez-nous votre avis, faites-nous vos remarques  
et soutenez-nous dans nos actions !**