



Rémunération et déroulement de carrière de l'encadrement : Diviser pour mieux régner !

Le 13 mai 2022 s'est déroulée la dernière audience de négociation sur la rémunération de l'encadrement autour du texte présenté par la direction et en présence des quatre organisations syndicales représentatives (UGICT-CGT, FO, UNSA et CFE-CGC).

La devise de la direction est clairement « diviser pour mieux régner » !

Diviser les **enveloppes** allouées à l'avancement d'une part, diviser les 2 **catégories** de l'encadrement d'autre part, et enfin diviser les **personnels** au sein d'une même catégorie entre les talents et les autres, à l'image de notre Président de la République divisant les Français en deux classes : « les gens qui réussissent et ceux qui ne sont rien ».

Si les cadres doivent dorénavant s'attendre à un **déroulement de carrière ralenti** par rapport aux dispositions précédentes de rémunération liées à l'accord RDCE, **les agents de maîtrise et technicien.ne.s supérieur.e.s sont clairement sacrifié.e.s sur l'autel de la productivité** dans l'objectif d'une ouverture à la concurrence qui n'est qu'un euphémisme visant à moins effrayer que parler de privatisation de notre entreprise publique de service public.

Pour faire simple, et arguant que l'encadrement est bien trop payé dans notre entreprise, la Direction Générale a décidé de faire table rase de l'existant pour repartir sur des bases nouvelles. En somme, on vous fait descendre tout l'escalier pour vous autoriser, après moult tergiversations et marchandages, à remonter quelques marches....

Alors, que faut-il retenir de cette dernière opportunité de faire avancer votre, notre déroulement de carrière par la voie du dialogue dit social ?

D'abord que l'entreprise creuse l'écart entre des cadres, certes soumis.es à la pression des résultats mais néanmoins courtisé.e.s, et des maîtrises qui gagnent « 20% de plus que leurs homologues dans les autres entreprises de transport ».

Ce qui ne manque pas d'ironie lorsqu'on se rappelle qu'en 2019 notre PDG, se trouvant mal payée, avait fait voter par le Conseil d'Administration une **augmentation de 12,5%** (soit 50 000€ / an) de ses émoluments personnels. Chacun.e appréciera....

Ainsi, là où la RDCE prévoyait pour les cadres une enveloppe d'avancement de **2,2%** de la masse salariale (hors échelons) le projet définitif de la direction n'en garantit plus que **1,4%** et **supprime les échelons** (sauf les équivalents 26 et 28).

Là où la RDCE prévoyait **2,1%** de la masse salariale (hors échelons) pour les maîtrises et techs sups, il n'en prévoit plus que **1%**, **échelons compris, puisqu'ils sont déduits de l'enveloppe globale**.

Actuellement, les échelons représentent, aux dires mêmes de la direction, 0,5 à 0,6% de la masse salariale des maîtrises. Ce qui signifie que, **échelons déduits, l'enveloppe garantie consacrée à l'avancement pourra être chaque année de 0,4 à 0,5% de la masse salariale des AM et TS**.

Et encore, l'entreprise se réserve-t-elle le droit d'**opposer des circonstances exceptionnelles** (telles une pandémie ou la non-atteinte des objectifs contractualisés avec l'Autorité Organisatrice) pour ne pas tenir ses engagements concernant les enveloppes minimales.

Et comme si tout cela était encore trop pour la Direction, elle propose **des pas d'avancement de 0,1%** avec un pas de démarrage possible à **0,1%** !

Vous avez obtenu 0,3% ? Réjouissez-vous, d'autres ont eu 0,1 !!

A cette échelle, ce n'est plus du ruissellement, c'est de l'émiettage !

Et ce n'est pas le déplafonnement du coefficient des cadres à 1350 et des AM et TS à 900 qui doit nous leurrer : si environ 100 cadres et 200 AM verront leur carrière se débloquent (peut-être...), les plus jeunes n'atteindront qu'avec difficulté et après une (trop) longue carrière ces nouveaux niveaux.

Sacrifier la majorité au profit de quelques-uns est éthiquement injuste et révoltant.

Quant aux **primes de résultat**, elles ne sont **pas pérennes**, donc aléatoires par essence, et surtout elles ne sont pas soumises à cotisations, et **n'augmentent donc pas les droits à retraite** des agents **ni ne financent la solidarité** à travers, par exemple, la cotisation maladie.

Force est de constater néanmoins que la Direction de l'entreprise souhaite en faire un **levier de partition de l'encadrement** entre, d'un côté, des **cadres** qui toucheront une prime de résultat pouvant atteindre, pour les mieux considérés, **6 000€**, et les **AM et TS** dont la prime maximale pourra éventuellement atteindre **1800€** pour les talents, là encore sans aucune obligation de consommer les enveloppes dévolues à ces primes et sans aucun contrôle social.

En cas d'objectifs atteints ou en l'absence d'entretien annuel réalisé par le/la manager, la prime garantie par la Direction ne sera plus que de **50% de la moyenne des primes attribuées à la catégorie et non de 1800€ ou 6000€**, même pour les talents.

C'est ici qu'il convient de **préciser ce qu'est un talent**, terme de la *novlangue libérale* utilisé aujourd'hui dans de nombreuses entreprises. Il ne désigne pas une personne qui détient une expertise, ni même des compétences dans son domaine professionnel (à ce compte, nous serions tous et toutes ou presque des talents...); il désigne plutôt les compétences des métiers sous tension, au sein de l'entreprise comme sur le marché du travail. Ainsi, les compétences digitales sont aujourd'hui très recherchées par les entreprises, qui comptent fleurette aux personnes qui les détiennent en espérant les séduire et les attirer.

Ne comptez donc pas sur vos compétences professionnelles, aussi pointues soient-elles, pour obtenir les avancements ou les primes réservés aux talents :

pour la Direction, être compétent, c'est juste faire le travail pour lequel on est rémunéré.e !

Et pour compléter un tableau déjà bien noir, la Direction propose la **suppression pure et simple des moyens de contrôle** que sont les commissions de classement !

N'y voyez pas une simple frustration d'organisations syndicales en manque de visibilité, il s'agit de **remettre en cause le contre-pouvoir** qu'elles constituent. Car les commissions de classement avaient pour vertu de permettre la découverte de **discriminations** manifestes au regard de la situation d'un ou d'une agent, mais surtout elles permettaient d'assurer un **suivi** et d'obtenir des **éléments de comparaison**.

Leur disparition et l'absence de publicité installent et organisent **l'individualisation des carrières et l'invisibilisation des avancements** : toute discrimination devient dès lors impossible à détecter, et le déroulement de carrière intégralement soumis au bon vouloir de la ligne managériale.

C'est pourquoi, après avoir déposé une alarme sociale commune avec FO concernant la qualité de la négociation sur ce dossier, la CGT va déposer un préavis de grève pour une **première journée d'action des agents d'encadrement**, dans l'unité syndicale la plus large.

Nous ne demandons pas des miettes, nous demandons la juste reconnaissance de notre travail et des perspectives de carrière à la hauteur de notre implication quotidienne infaillible.

Après 5 mois de simulacre de négociations et de mépris, l'heure est à l'action.

Cadres, Agents de Maîtrise et Techs Sups, mobilisons-nous massivement le mercredi 25 mai 2022 pour dire non au projet mortifère de la Direction !

Tous et toutes ensemble pour rejeter ce projet !

Vous pouvez consulter l'ensemble de nos tracts sur le dossier de rémunération de l'encadrement sur notre site :