

Des mesures générales sur les salaires... qui demeurent insuffisantes

Depuis 2017, la Direction de l'entreprise n'avait plus consenti de mesures salariales à l'occasion des négociations annuelles obligatoires (NAO). Seules des prime(s) étaient proposées. **Il aura fallu une inflation de 5,2% en moyenne annuelle (inédit depuis 1985) pour que la Direction se résolve mi-2022 à augmenter le point de 2,2% d'abord au 1^{er} juillet puis finalement au 1^{er} janvier (mesure rétroactive de décembre dernier).**



Mesure salariale et inflation :
10 + 10 points en 2023 = 81 à 100€ net mensuel (selon échelon)
SOIT

en moyenne :

- 6,0% pour un smicard
- 5,1% pour un opérateur non qualifié
- 3,6% pour un opérateur qualifié
- 2,4% pour un agent de maîtrise
- 1,8% pour un cadre
- 1,0% pour un cadre sup

Cette année, les NAO ont abouti à l'attribution de 10 points statutaires au 1^{er} janvier 2023 et 10 autres points au 1^{er} juillet, soit un équivalent de 15 points en moyenne sur 2023.

La CGT a décidé de « saluer » le retour aux mesures salariales en signant l'accord. Pour autant, le compte n'y est absolument pas ; la CGT revendique 50 points pour toutes et tous. Les 15 points accordés en 2023 représentent une augmentation de 6,0% pour un smicard (cf. encadré), ce qui reste notoirement insuffisant pour couvrir les effets de l'inflation de la période, soit 7,2%. En effet, le manque à gagner salarial pour 2022 est de 3,0% (5,2% d'inflation versus 2,2% d'augmentation de la valeur du point) et l'inflation retenue par la RATP en 2023 se monte à 4,2% (une hypothèse assurément basse...).

Après la suppression des garanties collectives, restait la bataille des enveloppes...

Commençons par rappeler que **le déroulement de carrière n'a pas vocation à neutraliser l'inflation** mais à accompagner la montée en compétence et en responsabilité des salariés. En cette matière, la revendication de la CGT pour l'ensemble du salariat est connue :

« Au bout d'une carrière professionnelle, chaque salarié-e doit au minimum avoir obtenu le doublement, à « valeur monétaire constante », de son salaire d'embauche (hors action de formation qualifiante et promotion particulière). »

Après la dénonciation de la RDCE par la Direction, un **accord relatif à la Politique de Rémunération de l'Encadrement (PRE)** a été conclu. Celui-ci **acte la disparition des grilles de salaires, des échelons pour les cadres, des commissions de classement (contrôle social), de la transparence, des garanties collectives.** Surtout, l'accord n'offre aucune garantie sur les niveaux d'enveloppes d'avancement et de primes d'objectifs qui doivent être renégociés chaque année. Pour toutes ces raisons, **la CGT n'a pas signé cet accord.** D'autres ont signé et portent ce faisant la responsabilité de la disparition des repères et garanties collectives préexistantes.

Une Direction « freestyle »

1. Les négociations spécifiques encadrement se sont déroulées postérieurement aux NAO en violation de l'article 2.1 de la PRE ;
2. La négociation s'est tenue sans la remise préalable d'un dossier 10 jours avant comme le prévoit l'article 68 de l'accord sur la qualité du dialogue social ;
3. S'agissant d'un accord propre à l'encadrement, la Direction n'a pas pu préciser quelles étaient les organisations syndicales légitimes et leur poids relatif pour la signature d'un accord.

De toutes ces irrégularités, la Direction n'en a cure !

La négociation des enveloppes 2023 s'est déroulée le vendredi 27 janvier. Celle-ci a permis d'obtenir *peu ou prou* le maintien des enveloppes de feu la RDCE. Par parenthèse, **cela valait bien le coup de vouloir à tout prix en finir avec la RDCE, jugée « trop dispendieuse », pour reproduire en pratique le même niveau d'enveloppe :**

« Le roi est mort, vive le roi ! »

Concrètement, les **enveloppes d'avancement** sont fixées à :

- ▶ **2,3% pour les maîtrises** (auxquels s'ajoute un équivalent de 0,5% correspondant aux changements d'échelons, soit environ **2,8% au total**) ;
- ▶ **3,2% pour les cadres** (pour tenir compte de la disparition des échelons). L'enveloppe cadre est « boostée » de 0,4% par rapport à celle des maîtrises au prétexte qu'un tel différentiel existe dans l'accord sur les enveloppes dites minimales (respectivement 1,8% et 1,5%).

La Direction assure que, cette année, l'intégralité des enveloppes sera partout consommée même si l'accord PRE ne le garantit pas.

Les **enveloppes de primes** seraient identiques à la situation ancienne :

- ▶ Prime moyenne **pour les maîtrises : 645 €**, soit 1,5% de la rémunération nette mensuelle ;
- ▶ Prime moyenne **pour les cadres : 1 730 €**, soit 3,0% de la rémunération nette mensuelle.

Par ailleurs, le COMEX va unilatéralement établir une note de cadrage à destination des départements / BU. Celle-ci devrait retenir les principes suivants :

- ▶ En cas d'avancement, minimum de 1,5% ;
- ▶ Avancement par pas de 0,5% (1,0%, 1,5%, 2,0%...) ;
- ▶ Aucun seuil d'avancement maximal ;
- ▶ Entre 75% et 85% des agents bénéficieront d'un avancement pour chaque catégorie et chaque département / BU.

Quel bilan ?



Manifestement, confrontée à la fois à un encadrement déboussolé par la politique de démantèlement de l'entreprise (RATP 2023) et à une CGT qui ne s'est pas couchée devant la PRE, **la Direction a décidé de ne pas en rajouter en soignant les enveloppes de la première année de sa PRE.**

Même si ce n'était pas l'objet de la présente négociation, **le plus grave reste la conclusion d'une PRE qui permet d'individualiser davantage les carrières en détruisant les repères et garanties collectives** et d'organiser l'opacité sur les situations individuelles.



S'agissant des enveloppes d'avancement proposées par la Direction, à la condition qu'elles ne soient pas une réponse à l'inflation, elles sont globalement conformes à nos revendications, c'est-à-dire en ligne avec un doublement de la rémunération en euros constants sur une carrière.

En revanche, **le différentiel d'enveloppe de 0,4%** entre catégories, à la défaveur des agents de maîtrise, est inexplicable et **porte le risque d'une ligne de fracture au sein même de l'encadrement.** D'autant que la reconduction à l'identique des primes moyennes (sans réévaluation sur le coût de la vie) creuse encore un peu plus l'écart.

Au final, **la CGT-RATP, en responsabilité, a décidé de ne pas signer l'accord** portant sur les enveloppes d'avancement et de primes pour 2023.

Même privée, par la conclusion de l'accord PRE, des commissions de classement qui permettaient un contrôle social, **la CGT restera vigilante à toutes les situations d'injustices** manifestes qui lui seront rapportées.

VOUS POUVEZ COMPTER SUR NOUS !

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

