

Pôle encadrement



LE JOURNAL UNSA DES ENCADRANTS DE LA RATP

N°51

Mars 2022

Numéro spécial
« Négociation »
salariale

Les infos
du Pôle Encadrement
en un seul clic :



Pour recevoir nos
publications à l'adresse
mail de ton choix.
RGPD et anonymat
respectés.

L'édito

Par Michaël Pontarolo
Secrétaire du Pôle Encadrement



NAO* : une politique de modération salariale sans précédent !

Jamais, dans l'histoire de la RATP, de tels niveaux d'inflation n'avaient été atteints sans être accompagnés d'une augmentation de la valeur du point.

Nous le constatons tous au quotidien : les prix de l'électricité, du gaz, du carburant, de l'alimentation, et bien d'autres explosent. L'INSEE a mesuré fin janvier à **2,9%** l'inflation en France sur les 12 derniers mois. Elle prévoit également qu'elle atteigne **3,4 ou 3,5% d'ici la mi-année...**

C'est dans ce contexte que l'ensemble de nos collègues attend des mesures salariales à même de préserver leur pouvoir d'achat **et** de maintenir les effets de leurs mesures de déroulement de carrière. **L'avancement ne sert pas à compenser l'inflation, cela n'aurait aucun sens logique ni managérial.** C'est pour cette raison que le principe de valeur du point a été mis en place, dans notre entreprise comme dans bien d'autres, y compris celles de nos concurrents.

C'est dans ce contexte que s'est tenue ces dernières semaines la Négociation Annuelle Obligatoire* sur les salaires...

Le déroulé de la simili négociation :

Lors des premières audiences fin janvier, la direction a tenu le discours suivant :

- * « Nous avons arrêté une enveloppe RMPP* de 2,7%,
- * 1,8% sont déjà absorbés par les protocoles de déroulement de carrière et les échelons,
- * 0,5% sont par ailleurs absorbés par des mesures catégorielles que nous avons déjà actées (automatisation de la ligne 4, protocole opérateurs de maintenance, protocole Hermès à SEM, protocole nuit),
- * **Il vous reste donc à négocier ce que nous faisons des 0,4% bruts restants. »**

Du début à la fin des négociations, et ce malgré la forte mobilisation des salariés lors de leur conclusion le 18 février, elle n'a **pas bougé de ce discours...** Rien d'autre à négocier que l'utilisation de ces 0,4%. Aucune discussion possible sur le montant global de l'enveloppe...

Refusant de se soumettre à cette approche très réductrice, l'UNSA RATP n'a cessé de marteler sa revendication majeure :

Une augmentation de 3% de la valeur du point pour cette année (à répéter les années suivantes dans le cadre d'un accord quadriennal), seule à même de préserver le pouvoir d'achat de l'ensemble des salariés.



* Voir notre lexique spécial négociation salariale en page 2

En effet, l'ensemble des mesures présentées par la direction, qu'il s'agisse de l'avancement, des échelons ou des mesures catégorielles, **ne concerne qu'une partie des salariés, avec de fortes disparités**. La valeur du point est la seule à même de garantir un amortissement efficace de l'inflation, c'est d'ailleurs à cet effet qu'elle a été créée.

Nos concurrents, Keolis, Transdev et consorts, procèdent tous cette année à des augmentations significatives de la valeur du point, venant s'ajouter aux mesures existantes en matière de déroulement de carrière et de reconnaissance de l'ancienneté...

Mais bizarrement là, plus question de benchmark !



LEXIQUE

NAO - Négociation Annuelle Obligatoire :

Le législateur impose aux employeurs de soumettre chaque année le sujet des salaires à négociation. Mais il ne leur impose pas d'aboutir à un accord. A la RATP, la direction se hâte chaque année de clore cet exercice avant la publication de ses résultats financiers, pour éviter que ne saute aux yeux de tous le contraste saisissant entre sa prospérité financière et la pauvreté de sa politique salariale. Cette année n'échappera pas à la règle...

RMPP - Rémunération Moyenne par Personnel en Place :

C'est l'indicateur utilisé par la direction dans ses communications. Il comprend le **GVT positif**, les **mesures catégorielles** et l'évolution de la **valeur du point**. C'est un indicateur **particulièrement trompeur** : il ne prend notamment pas en compte le GVT négatif, ni l'érosion salariale liée à l'inflation.

GVT positif - Glissement Vieillesse Technicité positif :

Il mesure l'évolution salariale liée aux protocoles de déroulement de carrière, c'est-à-dire **l'avancement et les échelons**. Selon la direction, il représente une augmentation moyenne annuelle de 1,8%.

Mesuré à 1,6% jusqu'en 2017, la direction a brutalement relevé son estimation à 1,8%, alors que les différents protocoles déroulement de carrière n'engendraient pas cette augmentation du GVT positif. Nous pouvons donc sérieusement douter de sa sincérité dans le calcul qu'elle affiche, y compris dans les médias.

GVT négatif - Glissement Vieillesse Technicité négatif :

En symétrie du GVT positif, il mesure les économies réalisées sur la masse salariale, notamment grâce à l'**effet de noria**, qui correspond aux départs, en retraite principalement (souvent situés en haut de grilles), remplacés par de nouveaux entrants (en bas de grilles). Il comprend aussi les effets de structure, c'est-à-dire les économies réalisées dans le cadre des déqualifications de postes (remplacement de cadres par des maitrises ou de maitrises par des métiers de développement).

A la RATP, le GVT négatif représente une « économie » annuelle supérieure ou égale, d'année en année, à 1% de la masse salariale.

Mesures catégorielles :

Il s'agit des mesures financières allouées à un périmètre précis, ou à une population précise, par exemple dans le cadre des réorganisations. La RATP les comptabilise dans les données salariales qu'elle affiche, alors que la plupart d'entre elles sont la contrepartie d'opérations de productivité.

MSPA - Masse Salariale Par Agent :

C'est l'indicateur des coûts salariaux totaux en Euros courants pour l'entreprise. Il comprend : **GVT positif + évolution de la valeur du point + mesures catégorielles - GVT négatif**.

MSPA - Masse Salariale Par Agent au-delà de l'inflation :

C'est le vrai indicateur des coûts salariaux en Euros constants. Il comprend l'ensemble des données : **GVT positif + évolution de la valeur du point + mesures catégorielles - GVT négatif - inflation**.

Il est utilisé par l'entreprise dans ses comptes et ses budgets. Il mesure la réalité des coûts, l'indemnité versée par IDFM pour les coûts relatifs à la masse salariale étant revalorisée contractuellement chaque année à hauteur de l'inflation.

Les vrais chiffres de la politique salariale

La RMPP, mise en avant par la direction dans ses communications internes et dans les médias, est un indicateur tronqué, visant à masquer les réalités en matière d'évolution réelle de la masse salariale.

Les comptables de l'entreprise ne s'y sont d'ailleurs pas trompés : dans les comptes de l'EPIC, la ligne budgétaire « MSPA au-delà de l'inflation », exprime de façon très précise l'impact réel de la politique salariale sur les comptes de l'entreprise.

En effet, la Masse Salariale Par Agent est le seul indicateur qui mesure réellement l'évolution de la rémunération moyenne par salarié. Par ailleurs, **le contrat IDFM prévoit chaque année une revalorisation de la subvention à hauteur de l'inflation**. C'est donc après avoir corrigé la MSPA de l'inflation que l'on obtient l'impact financier réel.

L'ensemble des données reprises dans le tableau ci-dessous est issu de celles publiées par la direction (à l'exception de l'inflation 2022 qui n'est par nature pas encore totalement connue).

	Avant 2014	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
RMPP		2,8 %	2,22 %	1,64 %	2,64 %	2,25 %	2,6 %	2,1 %	2,1 %	2,7 %
Dont valeur du point		0,5 %	0,23 %	0 %	0,7 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Inflation		0,41 %	0,03 %	0,2 %	1 %	1,8 %	0,9 %	0,2 %	1,6 %	2,9 %
MSPA		1,60 %	0,7 %	0,5 %	0,64 %	0,65 %	1,2 %	0,7 %	0,8 %	1,7 %
MSPA corrigée de l'inflation	Toujours supérieure à 1%	1,19 %	0,67 %	0,3 %	-0,36 %	-1,15 %	0,3 %	0,5 %	-0,8 %	-1,2 %

Jusqu'à 2014, l'évolution des salaires était quasi systématiquement d'au moins 1% supérieure à l'inflation.

Changement de PDG

Nouveau changement de PDG

2,7% de baisse réelle des salaires ET annulation totale des effets de l'avancement et des échelons entre 2017 et 2022...

Pourquoi, jusqu'à 2014, la MSPA était quasi systématiquement d'au moins 1% supérieure à l'inflation ?

Il s'agissait tout simplement du partage de la croissance, elle-même résultant de l'amélioration de la productivité du travail. Depuis des décennies, le niveau de revenus des français a progressé grâce à ce partage. La croissance structurelle de long terme en France est supérieure à 2%. Il est donc raisonnable qu'une partie revienne aux salariés.

Les mesures présentées par la direction

Dans un urbanflash publié le 18 février, la direction a présenté les mesures qu'elle considère comme mettant un terme aux discussions.

Pour ce qui concerne les 0,4% bruts qu'elle soumettait à négociation, elle déclare arrêter les mesures catégorielles suivantes, malgré la demande unanime des organisations syndicales de privilégier la valeur du point :

☑ Transformation d'un point de prime emploi des opérateurs en salaire statutaire

Le gain pour les opérateurs représente (c'est pas une blague) :

- ➡ L'équivalent de 0,52€ bruts mensuels en activité, au titre de l'intégration d'un point dans le 13ème mois ;

➔ En moyenne 4,32€ bruts sur le montant des pensions, uniquement pour les opérateurs sous statut.

Prime de 200€ (versement unique non pérenne) pour les plus bas salaires

Soit l'équivalent de 16,66€ mensuels cette année, puis retour à la case départ l'année suivante. La direction la comptabilise comme de la « progression salariale » (dans les 2,7% de RMPP qu'elle affiche), alors qu'il s'agit d'une mesure ponctuelle.

Revalorisation de l'indemnité dimanches et jours fériés

Elle est portée :

- ▶ de 22,05€ à 27,49€ pour les 7 premiers dimanches travaillés, soit 5,44€ d'augmentation,
- ▶ inchangée au-delà du 7ème dimanche.

Revalorisation de l'indemnité télétravail

Sérieux !? **Considérer des remboursements de frais comme une mesure salariale**, c'est se foutre du monde. L'UNSA revendique depuis plusieurs années la revalorisation de cette indemnité, loin de représenter les vrais coûts supportés par les télétravailleurs.

Cette mesure, qui demeure ridicule de par son montant (passage de 2,30€ à 2,80€ bruts /jour), est **largement financée par les économies réalisées** sur le dos des télétravailleurs. Le gain réalisé, pour l'entreprise, par ETP en télétravail s'élève à plus de 8000€ /an, selon les données fournies par la direction, grâce au développement d'espaces *flex office* dimensionnés en prenant en compte les absences sur poste liées au télétravail.

Maintien du dispositif IMPA (Indemnité de Maintien du Pouvoir d'Achat)

Ce dispositif, censé assurer, aux dires de la direction, qu'aucun salarié ne perd en pouvoir d'achat, est particulièrement trompeur :

- ➔ Si l'inflation augmente une année de 3% puis revient à zéro l'année suivante, les prix auront durablement augmenté de 3%, alors que l'indemnité ne sera versée que ponctuellement.
- ➔ S'agissant d'une indemnité, elle ne sera pas prise en compte dans le calcul de la retraite.

Majoration de 5% des enveloppes de primes de résultats

Cela correspond en moyenne, pour un agent de maîtrise, à **2,27€ bruts** en équivalent mensuel... A peine 2 baguettes tradition. Royal !

La direction a tenté de mettre un terme à la question des salaires à l'aide de cet urbanflash couperet, censé clôturer les discussions.

Non, Mesdames Messieurs nos dirigeants, nous n'en avons pas fini avec le sujet et continuerons à le porter au nom des salariés !

Et lorsque vous vous glorifierez, au cours des semaines à venir, de résultats 2021 exceptionnels, les agents n'auront pas oublié qu'une bonne partie de ces performances sont réalisées sur le dos de leur pouvoir d'achat.

Et au fait, un dernier sujet : vous comprendrez que les Encadrants aient beaucoup de mal à envisager la détermination des enveloppes annuelles d'avancement cadres et maîtrises en NAO, au regard de l'image que vous donnez de cette dernière...

