

Pôle encadrement



LE JOURNAL UNSA DES ENCADRANTS DE LA RATP

N°52

Avril 2022

Dans ce numéro :

Déroulement de
Carrière de
l'Encadrement

Qualité de Vie
au Travail

Les actualités des
Départements

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 Sébastien Morice
Secrétaire du pôle Encadrement



Déroulement de Carrière de l'Encadrement : La direction fait semblant de négocier...

Du jamais vu ! Après 6 mois d'échanges et de nombreuses réunions affichées comme de la négociation, aucun bougé, aucun pas, aucun compromis fait par la direction...

Dans une posture léthargique, la direction « écoute » nos revendications sans y répondre, sans aucune réaction, aucun débat. La prise de note dans leurs petits cahiers, de nos différentes revendications, ne semble pas susciter beaucoup de réactions...

Pourtant, les revendications portées par l'UNSA RATP (voir en page 2) sont raisonnables et sont le reflet d'une recherche de consensus prenant en compte les objectifs affichés par la direction.

La direction vient d'adresser aux organisations syndicales un projet d'accord... qui correspond strictement à son projet initial !

Une négociation qui ne produit aucune avancée au fur et à mesure des échanges n'en est pas une... C'est le signe que l'une des parties ne veut pas négocier, fait semblant pour gagner du temps, parce qu'elle poursuit des objectifs autres...

La stratégie mise en oeuvre par la direction apparait de plus en plus claire. Multiplier les réunions, faire semblant d'avoir tenté de négocier, afficher ensuite un échec des discussions pour mettre en place son projet par décision unilatérale sans aucune contrainte.

L'UNSA RATP ne servira pas d'alibi à un échec annoncé et refuse de se faire instrumentaliser. Pour autant, nous ne ferons pas le plaisir à la direction de quitter la table des « discussions » : nous continuerons à porter inlassablement en votre nom les principales revendications affichées dans le tableau ci-après... et à vous informer des réactions (mais surtout à ce jour des absences de réactions) de la direction.

Vous trouverez en page 2 notre tableau actualisé qui reprend les différents points du dossier. **Les évolutions contenues dans le projet d'accord fourni par la direction sont soulignées.** À vous de juger...

Thème	Accord RDCE dénoncé	Position direction	Position de l'UNSA	Evolution à date suite à négociation
Détermination des enveloppes d'avancement	Maitrisés : 2,1% par an Cadres : 2,2% par an. Distribution intégrale avec report possible + ou - 2%	Chaque année par décision du Comex. Pas de distribution intégrale.	Fixation dans l'accord de niveaux d'enveloppes pérennes, avec réévaluation possible chaque année en NAO. Distribution intégrale.	<u>La direction maintient sa position.</u>
Nombre d'attributaires d'avancement	Dans les faits, chaque année, près de 50% des encadrants bénéficient d'un avancement.	Fixation chaque année du % d'attributaires. Volonté déclarée d'augmenter ce pourcentage (par ex. à 60 ou 70% des encadrants chaque année).	Cette volonté affichée d'augmenter le % d'attributaires d'avancement doit être matérialisée par un engagement dans l'accord.	<u>La direction refuse de s'engager par écrit.</u>
Périodicité de l'avancement	Possible tous les 2 ans.	Possible tous les ans.	Ok pour tous les ans, sous réserve de dispositions évitant qu'une partie des encadrants ne soit laissée de côté.	<u>Aucune disposition protectrice</u>
Mesures de rattrapage	Plan de progrès à 4 ans sans avancement avec attribution rétroactive si objectifs atteints.	<u>Pas d'attribution rétroactive, aucune garantie à l'issue du plan de progrès.</u>	Même mesure que l'existante à 3 ans sans avancement.	<u>Aucune garantie liée au plan de progrès</u>
Attributions d'avancement	Mini : 3%. Maxi : 7% (maitrisés) ou 8% (cadres) Paliers de 0,5% (3 / 3,5 / 4 / 4,5 ...)	Mini : 0,5% Pas de maxi Paliers de 0,1%	Fixation d'un minimum raisonnable en % et en €. Maintien des maximums existants.	<u>Aucun minimum ni maximum.</u>
Grilles de salaire	Existantes	Suppression. Les paliers de 0,1% ne permettent pas de concevoir des grilles.	Maintien des paliers de 0,5% permettant de définir des grilles, afin que chaque encadrant puisse se situer et se projeter.	<u>La direction maintient sa position.</u>
Bas et hauts de grilles	Maitrisés : coefficients 353,7 à 785,6 Cadres : coefficients 443,7 à 1094,6	<u>Aucune revalorisation.</u>	Revalorisation de 15% des bas et hauts de grilles maitrisés et cadres.	<u>Aucune revalorisation.</u>
Enveloppe primes de résultats	Moyenne / an / agent : Maitrisés : 645€ Cadres : 1730€. Distribution intégrale.	Moyenne fixée chaque année par décision du Comex. Pas de distribution intégrale.	Fixation dans l'accord de niveaux d'enveloppes pérennes, avec réévaluation possible chaque année en NAO. Distribution intégrale.	<u>La direction maintient sa position.</u>
Distribution des primes de résultats	Mini si objectifs atteints : maitrisés 545€, cadres 1500€. Maxi : maitrisés 1300€, cadres 3100€.	Pas de mini. Maxi : maitrisés inchangée, cadres 4000€.	Fixation d'un minimum si objectifs atteints à hauteur de 80% du montant moyen. Plafond maitrise porté à 1600€.	<u>La direction maintient sa position.</u>
Prime mensuelle de responsabilité	Maitrisés : 60,29€ Cadres : 91,05€	<u>Inchangée.</u>	Revalorisation de 20% et intégration totale dans le salaire statutaire.	<u>Inchangée. Pas d'intégration dans le statutaire</u>
Echelons	Progression de 23,33% sur la carrière.	Suppression (sauf 26 et 28). Volonté de différencier cadres et maitrisés.	Maintien de l'existant pour les cadres comme pour les maitrisés.	<u>La direction maintient sa position.</u>
Commissions de classement	Contrôle annuel de l'application des règles et traitement des situations individuelles	Suppression. Présentation d'un bilan macro annuel.	Construction de dispositions permettant le contrôle du respect des règles et le traitement des situations individuelles.	<u>Aucun traitement des situations individuelles.</u>

Qualité de Vie au Travail

par Karine Charpentier
Secrétaire adjointe du Pôle Encadrement



Quand la direction invite la QVT dans un contexte de profondes mutations

C'est dans un contexte de transformations historiques à la RATP, entre les transferts de personnels, les filialisations, les programmes Lyby+, RATP 2023 et autre Diapason, que la direction décide de mettre sur la table des négociations la « qualité de vie au travail ».

C'est dans un **contexte où les salariés ne reconnaissent plus leur entreprise, où ils sont en pleine perte de repères, dans un contexte de déshumanisation du travail et de la relation de travail que l'entreprise initie la QVT.**

C'est dans ce contexte où la direction fait succéder les dénonciations d'accords et autres usages, dans ce contexte de productivité et de conditions de travail détériorées que la direction estime opportun de discuter de la qualité de vie au travail.



Ces transformations sans précédent paraissent pourtant en totale contradiction avec les grands principes de la QVT, ces transformations résultant de décisions prises loin des structures locales et des considérations de terrain.

Pour mémoire, l'accord « risques psychosociaux » est arrivé à son terme en 2016. Depuis ce temps, l'UNSA RATP ne cesse de demander, à chaque agenda social, l'ouverture de discussions sur la qualité de vie au travail. Jusqu'à présent cette demande est toujours restée lettre morte.

Alors oui, l'UNSA RATP souhaite, ou plutôt souhaitait s'asseoir à la table des discussions concernant la qualité de vie au travail.

Oui, l'UNSA RATP est force de proposition dans ce vaste dossier.

Mais nous avons mis en garde la direction! **L'UNSA RATP ne s'engagera pas dans un accord si l'engagement de la direction n'est pas à la hauteur des revendications dans ce domaine.**

Aujourd'hui, les salariés de la RATP, toutes catégories confondues le disent, la tendance actuelle est plus aux mesures disciplinaires qu'à une qualité de vie au travail digne de ce nom.

L'UNSA RATP ne se contentera pas de grands principes lors de ces discussions mais ira sur le terrain des conditions de travail que les salariés rencontrent au quotidien.

Le projet proposé se décompose en 6 grands axes que sont :

- ➔ La conciliation des temps de vie
- ➔ L'organisation et la charge de travail
- ➔ L'environnement physique de travail
- ➔ La qualité des relations sociales et de travail
- ➔ La réalisation et le développement professionnel
- ➔ La prévention des risques psychosociaux.

L'unique point positif de cette négociation, à ce stade, est le temps imparti aux discussions. En effet, l'entreprise envisage de proposer un projet d'accord à la fin de l'année.

Ce délai va nous permettre de recenser vos besoins, vos ressentis, vos idées, vos expériences et l'analyse que vous faites des réalités de terrain.

L'UNSA RATP ne se contentera pas de belles intentions mais veut des engagements forts en la matière! Sans cela, l'UNSA RATP ne s'engagera pas !

Dans nos départements

Actualités du tertiaire

GIS

• La direction a informé l'ensemble des élu(e)s du CSE DSC qu'elle allait procéder à la dénonciation de divers usages concernant le bilan social et le rapport de situation comparée au sein de l'établissement DSC. Dans le cadre de RATP 2023 et toutes ses réorganisations qui en découlent, cette tentative de dissimulation en dit beaucoup plus que les beaux discours sur les intentions de la direction !

DPG

• Un avis négatif a été voté à l'unanimité par les élu(e)s du CSE DSC, lors de la séance extraordinaire du 10 mars 2022, concernant le projet de filialisation du CSP RH-Finance.



Kamel Ould Ahmed
Responsable
UNSA DSC

Réorganisation de la PG et transfert des activités au CRIV

L'histoire débute début février quand la Direction de SDG convie les Organisations syndicales afin d'appréhender le dossier de réorganisation de la Permanence Générale à l'horizon RATP 2023. À cette occasion, les représentants du personnel apprennent par la direction que 8 postes de Permanent Réseau de Surface (PRS) vont être supprimés à la PG et que leur activité va être transférée au CRIV RDS dès novembre 2022.

rds

L'activité sera transférée, oui ... mais pas les postes !

Seule l'intervention des représentants UNSA RATP permettra de mettre fin à cette discussion avec une unique condition à la réouverture d'un dialogue : que le CRIV soit associé à ces discussions ! Les négociations autour de ce dossier impactant autant la PG que le CRIV viennent de reprendre et l'UNSA RATP ne s'engagera pas dans un processus d'ouverture sans de réelles garanties, autant pour les salariés dont le poste est supprimé à la PG, que pour les salariés du CRIV qui vont voir leur activité considérablement augmentée.

SDG



Franck PRIEUR
Élu CSE 1
UNSA RDS

News du MF67-TW

La reprise en horaire dit « normal » est aujourd'hui remise en question par la circulation d'une pétition prônant le retour aux horaires « COVID » suite aux 15 cas positifs (à ce jour) sur l'AMP de Choisy. Les réorganisations et changements successifs sur le département et dans l'entreprise (3000 projets en cours à la RATP) engendrent des situations anxiogènes, des incertitudes, un manque de visibilité aux yeux des agents que la direction ignore ou pire dont elle n'a pas conscience.

MRF

Pour ce qui est de la bienséance, elle est apparemment perdue. Il ne tient qu'à nous de la retrouver, de l'imposer, c'est notre force !!! Ne devenons malheureusement pas comme tant d'autres entreprises sans cœur sans âme. Parfois un « merci » suffit.



Jovan BONTULOVIC
Délégué UNSA
MRF

RATP 2023 - Volet social du périmètre Direction de la Communication

Le projet RATP 2023 implique une évolution sans précédent de nos organisations. Pour ce qui concerne l'activité Communication, il induit le transfert d'une partie des personnels vers la BU RSF (RATP Services Ferrés) et la création d'un CE (Centre d'Expertise) Événementiel.

L'UNSA RATP a porté et obtenu plusieurs mesures permettant d'accompagner les salariés :

COM

- la réaffirmation d'une vraie garantie de reclassement avec 2 propositions de postes de même niveau pour les salariés le nécessitant (là où d'autres chefs de projets disent à nos collègues de s'engager dans une démarche de mobilité classique) ainsi qu'un accompagnement individualisé jusqu'à l'obtention d'un poste pérenne pour les salariés dont le poste est supprimé.
- une enveloppe formation dédiée, hors plan de développement des compétences du département, à hauteur de 10 000 euros par salarié concerné.
- Des garanties spécifiques en termes de primes de résultats ou encore de respect de la réglementation en vigueur en terme d'IDG.



Adeline LAURIE
Déléguée de
Département
COM

RATP 2023 - Volet social du périmètre EDT

EDT est la seule structure à totalement disparaître dans le cadre de RATP 2023. Les salariés sont renvoyés dans diverses structures, dont notamment la BU RSF, les centres Bus, RDS central et MOP.

EDT

Notre principale revendication, visant à instaurer un principe de volontariat pour les salariés dont le poste et l'environnement sont significativement modifiés (notamment ceux transférés à RDS), n'a pas été entendue. **Ce principe de mobilité forcée (vers un autre contenu métier) est inadmissible** et inédit dans l'entreprise. Il est générateur d'importants risques psychosociaux, qui ont conduit à des conséquences dramatiques dans d'autres entreprises qui l'ont appliqué à grande échelle.

Par ailleurs, notre demande de mesure d'accompagnement financier pour l'ensemble des salariés d'EDT, qui voit se disloquer leurs collectifs et environnements de travail, n'a pas abouti.



Christophe LUCAS
Élu CSE DSC