

Pôle encadrement



LE JOURNAL UNSA DES ENCADRANTS DE LA RATP

N°53

Mai 2022

Dans ce numéro :

**Déroulement de
Carrière de
l'Encadrement**

RATP 2023

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
Délégué Encadrement



Déroulement de Carrière de l'Encadrement : Vers des dispositifs Cadres / Maîtrises divergents...

Depuis plusieurs mois, l'UNSA dénonçait l'absence de réelle négociation et le refus par la direction de présenter l'intégralité de son projet.

Cette situation a fait l'objet d'un courrier commun des syndicats représentatifs à la direction générale, l'invitant à présenter rapidement un premier projet d'accord comme base de discussion.

Contrainte de se dévoiler un peu plus, la direction a donc présenté un premier texte, dans le cadre d'une réunion plurisyndicale le 20 avril dernier. Et quel texte ! Alors qu'un projet d'accord est censé refléter de premiers rapprochements entre les parties négociatrices, la direction s'est contentée d'y apposer ses positions sans aucune prise en compte des revendications exprimées par les organisations syndicales.

La réunion du 20 avril a néanmoins débouché sur de premiers "bougs", mais avec un traitement différencié des cadres et des maîtrises :

► **Pour la catégorie maîtrises et techniciens supérieurs uniquement : Le maintien d'un dispositif d'échelons**, proche de celui que nous connaissons actuellement.

A ce stade, la direction n'a pas précisé les détails de ce qu'elle envisage. Nous ne savons ni si la progression totale de 23,33%, ni si les échelons neutralisés, ou encore si la périodicité de 2 ans seraient conservés en l'état.

► **Pour la catégorie cadre uniquement : Le principe d'un niveau d'enveloppe annuelle minimal garanti, initialement revendiqué par la seule UNSA, rejointe ensuite par la CFE CGC.**

A cet amortisseur matérialisé dans l'accord s'ajouterait un complément d'enveloppe défini chaque année en NAO (négociation annuelle sur les salaires). Nous sommes néanmoins loin du compte sur ce niveau minimal : là où l'UNSA revendique 2%, la direction propose à ce stade 1%. Nous vous laissons juges du message qu'elle enverrait si elle en restait là...

Pour l'UNSA RATP, si nous prenons acte de la prise en compte (enfin !) partielle de deux de nos revendications, nous sommes attachés à l'unicité de l'Encadrement, matérialisée jusqu'à ce jour par des dispositions communes aux deux catégories.

Nous continuerons donc à soutenir l'application de ces 2 mesures aux cadres comme aux agents des maîtrises.

Pour le reste, vous constaterez ci-après, dans le tableau résumant l'évolution de la

négociation, mis à jour à l'issue de la réunion du 20 avril, qu'il n'y a peu d'autres avancées.

Pire, la direction s'autorise même un recul par rapport au projet initialement envoyé aux organisations syndicales. Du jamais vu en négociation ! En effet, **alors que le texte envoyé affichait un niveau d'accès maîtrise inchangé, la direction a désormais annoncé vouloir le dévaluer d'environ 10%.**

Quoi qu'il en soit, nous continuerons de porter haut et fort le même niveau d'exigence, et l'ensemble des revendications affichées ci-dessous.

La direction envisage une clôture des négociations le 13 mai prochain.

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 ni de report.	Fixation dans l'accord de niveaux d'enveloppes minimums garantis (cadres = 2% ; maitrisés = 1,8%), avec réévaluation possible chaque année en NAO. Distribution intégrale.	Enveloppe mini garantie d'au moins 1% pour les cadres. Pas de mini garanti pour les maitrisés. Pas de distribution intégrale ni de report.
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.	La direction refuse de s'engager par écrit dans l'accord.
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.	Aucune disposition protectrice.
Mesures de rattrapage	Plan de progrès à 4 ans sans avancement avec attribution rétroactive si objectifs atteints.	Pas d'attribution rétroactive, aucune garantie à l'issue du plan de progrès.	Même mesure que l'existante à 3 ans sans avancement.	Aucune garantie liée au plan de progrès, contrairement à l'accord précédent.
Attributions d'avancement	Mini : 3%. Maxi : 7% (maitrisés) ou 8% (cadres) Paliers de 0,5% (3 / 3,5 / 4 / 4,5 ...)	Aucun minimum ni maximum. Paliers de 0,1%	Fixation d'un minimum raisonnable en % et en €. Maintien des maximums existants.	Aucun minimum ni maximum. Pas de paliers définis dans l'accord.
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.	La direction maintient sa position.
Bas et hauts de grilles	Maitrisés : coefficients 353,7 à 785,6 Cadres : coefficients 443,7 à 1094,6	<u>Maitrisés</u> : • Entrée : baisse 10%. • Haut : inchangé <u>Cadres</u> : • Entrée : inchangé • Haut : inchangé	Revalorisation de 15% des bas et hauts de grilles maitrisés et cadres.	Revalorisation de 10% du haut de grille cadres. Autres positions direction inchangées.
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 mini garantis, avec réévaluation possible chaque année en NAO. Distribution intégrale.	La direction maintient sa position.

Thème	Accord RDCE dénoncé	Position direction	Position de l'UNSA	Evolution à date suite à négociation
Distribution des primes de résultats	Mini si objectifs atteints : maitrises 545€, cadres 1500€. Maxi : maitrises 1300€, cadres 3100€.	Pas de mini si objectifs atteints. Maxi : maitrises inchangée, cadres 4000€.	Fixation d'un minimum si objectifs atteints à hauteur de 80% du montant moyen. Plafond maitrise porté à 2000€.	La direction maintient sa position.
Prime mensuelle de responsabilité	Maitrises : 60,29€ Cadres : 91,05€	Inchangée.	Revalorisation de 20% et intégration totale dans le salaire statutaire.	Inchangée. Pas d'intégration dans le statutaire
Echelons	Progression de 23,33% sur la carrière.	Suppression (sauf 26 et 28). Volonté de différencier cadres et maitrises.	Maintien de l'existant pour les cadres comme pour les maitrises.	Maintien d'un dispositif d'échelons seulement pour les maitrises.
Commissions de classement	Contrôle annuel de l'application des règles et traitement des situations individuelles	Suppression. Fin de la transparence salariale. Présentation d'un bilan macro annuel.	Construction de dispositions permettant le contrôle du respect des règles <u>et</u> le traitement des situations individuelles.	Aucun traitement des situations individuelles.
Mesure transitoire	Nombreuses mesures transitoires à la mise en place.	Aucune	Fixation d'un niveau minimum garanti pour 2023 : 2,2% pour les cadres, 2,1% pour les maitrises.	Aucune

RATP 2023, une transformation sans précédent

par Karine Charpentier
Secrétaire adjointe du Pôle Encadrement



Sous couvert d'ouverture à la concurrence et de restructuration du Groupe...

L'entreprise s'est engagée dans un grand chantier de transformation de certains secteurs et départements et notamment ceux des fonctions supports. **Sans complexe, la direction a fait le choix d'un passage en force** en imposant ces profondes réorganisations par le biais de relevés de décisions imposant ces restructurations.

Projet	Structure envisagée	Principaux mouvements de personnel
Direction de la Stratégie et Ville Durable	Incluant également le CE Immobilier	Majeure partie des salariés issus de SDI + une partie de salariés de VAL.
Direction Digital et Innovation	Incluant également le CE Data et le CSP IT	Majeure partie des salariés issus de SIT + une partie de salariés de SDI.
Direction Technique, Industrielle et Projets	Regroupe également MOP et MRF	Pas d'impact.
Direction Financière	Incluant également le CE Achats, le CSP Logistique et le CSP Finance RH	Majeure partie des salariés issus de CGF et de VAL et GIS.
Direction Marketing et Commercial	Incluant également le CE Service Clients	Majeure partie des salariés issus de CML.
Direction des Ressources Humaines	Incluant également le CE RH	Majeure partie des salariés issus de GIS + salariés issus de la fonction RH des départements supports (logique filière).
Direction de la Communication, de l'Engagement et de la Marque	Incluant également le CE Communication	Salariés issus de COM + salariés issus de la fonction Com des départements supports (logique filière).
Services attachés à la DG	Incluant également le CE Juridique	Majeure partie des salariés issus de SDG et JUR.

D'autres CSP (RH EPIC, Services Généraux), sont rattachés à la direction des services partagés. Quant au département EDT, il disparaît totalement, et les salariés sont transférés dans diverses structures, dont notamment la BU RSF, les centres Bus, RDS central et MOP.

L'objectif non dissimulé de la direction est de créer 3 groupes à savoir, « les fonctions du siège », c'est-à-dire les fonctions dites régaliennes, « les fonctions support » qui elles peuvent être mutualisées dans des Centres de Service Partagés et « les activités d'expertise » mutualisées également dans des Centres d'Expertise.

La direction assure que ces CSP et CE ont vocation, à date, à se maintenir au sein de l'EPIC. Mais la problématique et surtout la crainte que tous les salariés ont, c'est que ces CSP et autres CE sont constitués dans des structures juridiques qui permettent bel et bien la filialisation.

Nous en voulons pour preuve le CSP RH Finance par exemple qui lui, est d'ores et déjà, en cours de filialisation. L'objectif final ne serait-il pas de réduire l'EPIC à peau de chagrin ?

La direction voudrait croire que les salariés adhèrent à ces restructurations ! Et pour s'en convaincre, elle multiplie les webconf, les sondages et les enquêtes Wittyfit !

Mais dans un tel contexte, tous les salariés font le même constat :

- ➔ Perte de repère dans cette entreprise qu'ils ont intégré parce que justement c'est, ou plutôt c'était, une entreprise de service public !
- ➔ Perte de motivation
- ➔ Crainte pour leur avenir professionnel
- ➔ Risques psychosociaux sous-jacents à ces réorganisations.

L'UNSA RATP n'a de cesse de porter des revendications visant à sécuriser ces structures :

* **L'obligation d'usage** des CSP (centres de services partagés) et CE (centres d'expertise), non seulement par l'ensemble des entités de l'EPIC, mais aussi par les filiales oeuvrant sur notre périmètre historique (futurs filiales de CAP Ile de France).

Le but de cette revendication est bien sûr de **préserver l'emploi et les possibilités de parcours** des salariés. Si ce principe est très logiquement une règle dans les autres groupes, la RATP déclare vouloir s'en affranchir et ne faire appel à nos CSP que s'ils sont moins chers que d'autres prestataires externes. **Cette logique de dumping social est particulièrement méprisante vis-à-vis de nos collègues**, dans un contexte où les coûts de nos fonctions supports font déjà l'objet d'une importante productivité.

Par exemple, CAP Ile de France déclare s'autoriser à mettre en concurrence nos services (par exemple le gestion de la paie) avec ceux d'autres entreprises privées, fussent-elles situées dans des pays à bas coûts salariaux. Le responsable de CAP Ile de France nous a même déclaré ne pas vouloir « trainer le boulet » d'une obligation d'usage. Les salariés des fonctions concernées, qui ont fait beaucoup d'efforts pour s'aligner sur les coûts de nos concurrents (c'est tout le sens du programme diapason), apprécieront la référence au « boulet ».

La direction générale, qui cherche à impulser la notion d'appartenance au groupe, rate ainsi une belle occasion d'en démontrer l'unicité et la solidarité.

* **L'affirmation par la direction d'une réelle volonté de ne pas filialiser les CSP et Centres d'Expertises.**

Devant le tollé provoqué par la filialisation du CSP Finance RH, la direction a reculé et présente les autres projets de CSP et CE comme demeurant au sein de l'EPIC à la date de mise en place (1er janvier 2023). Mais nous pouvons sérieusement craindre qu'il s'agisse là d'une étape vers une filialisation ultérieure.

Aussi nous avons revendiqué, pour chaque dossier concerné, de matérialiser par accord « une volonté commune de maintenir durablement l'activité dans l'EPIC. Nous nous sommes, pour l'instant, heurtés à un refus systématique, ce qui confirme nos craintes et contraint donc la direction à se dévoiler quant à la réalité de ce risque.

* **Le principe de volontariat pour les salariés dont le poste fait l'objet d'une modification significative de contenu métier et d'environnement.**

Un principe de mobilité forcée (vers un autre contenu métier) serait inadmissible et inédit dans l'entreprise. Il serait générateur d'importants risques psychosociaux, qui ont conduit à des conséquences dramatiques dans d'autres entreprises qui l'ont appliqué à grande échelle. L'exemple d'*Orange* est criant.

C'est malheureusement ce que s'apprête à faire la direction d'EDT en renvoyant de force des salariés vers des emplois différents en centre Bus !

La direction générale est donc incapable de s'engager sur nos trois principales revendications, qui pourtant auraient vocation à rassurer les salariés.