

Pôle encadrement



LE JOURNAL UNSA DES ENCADRANTS DE LA RATP

N°54

Mai 2022

NUMÉRO SPÉCIAL

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE DE L'ENCADREMENT

Fidèle à nos valeurs et notre entêtement à aller jusqu'au bout des négociations sur tous les dossiers, l'UNSA RATP a porté ses revendications sans fléchir, dans le contexte difficile de la dénonciation de l'accord RDCE.

Projet d'accord

« **Politique de rémunération de l'Encadrement** »

Malgré l'approche cavalière de la direction et la caractère choquant de ses propositions initiales, il était de notre devoir, dans l'intérêt des Encadrants, d'aller chercher le maximum de mesures protectrices et d'éléments favorables aux agents de maîtrises et cadres.

Cette approche n'a pas été retenue par la CGT et FO, qui ne sont jamais vraiment entrées en négociation, engageant même les démarches préalables à un préavis de grève avant la fin des discussions.

Ce n'est pas notre façon de travailler à l'UNSA : **nous négocions au maximum, du mieux que nous pouvons, puis soumettons ensuite le résultat aux salariés. C'est ensuite à eux de décider, au regard du résultat, s'il est préférable de convenir d'un accord ou d'entrer dans une logique de conflit social.**

Un projet d'accord est proposé ce vendredi 20 mai. Il sera donc soumis au vote, le 30 mai, de l'ensemble des représentants UNSA qui vous côtoient au quotidien. Ce n'est qu'à l'issue de cette étape démocratique que notre positionnement, au plus près du terrain, sera défini.

Alors que le projet initial de la direction ne comportait aucune garantie, l'UNSA a proposé le principe et obtenu l'instauration de « niveaux d'enveloppes minimaux garantis ».

A l'issue des négociations, ces niveaux sont portés à 1,8% pour les cadres et 1,5% pour les maîtrises (échelons inclus). Les enveloppes seront ensuite complétées d'une part variable, négociée chaque début d'année.

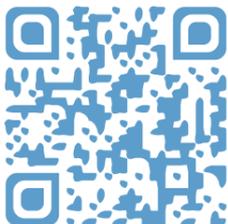
Par ailleurs :

► **Le dispositif d'échelons est, après négociation, maintenu pour les maîtrises. Il demeure supprimé pour les cadres** (sauf 26 et 28) ;

► **Les hauts de grilles sont revalorisés de 23% pour les cadres et 14% pour les maîtrises.** Là encore, notre acharnement a produit car la direction refusait initialement de modifier les plafonds maîtrises, et même pire, de baisser de 10% les bas de grille !!

Pour autant, nous ne considérons pas le produit de cette négociation comme une victoire, ni le projet d'accord comme équilibré. Il vous appartiendra d'en juger, et de

Les infos
du Pôle Encadrement
en un seul clic :



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

faire remonter vos avis à vos délégués. C'est après cette phase de consultation que nous définirons les postures à tenir.

Pour les autres sujets, voici notre feuille de route initiale, et la mise à jour des évolutions à l'issue de la négociation :

Thème	Accord RDCE dénoncé	Position direction	Position de l'UNSA	Evolution suite à négociation
Détermination des enveloppes d'avancement	Maitrisés : 2,1% / an Cadres : 2,2% / 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 1,8% pour les cadres. et 1,5% (échelons inclus) pour les maitrisés.
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.	Plan de progrès à 3 ans sans avancement
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.	Plan de progrès à 3 ans sans avancement, sans attribution rétroactive.
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.	Les attributions mini et maxi, ainsi que les paliers, seront négociées annuellement en fonction de l'enveloppe.
Grilles de salaire	Existantes	Suppression. Les paliers non définis 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	Maitrisés : • Entrée : baisse 10%. • Haut : inchangé Cadres : • Entrée : inchangé • Haut : inchangé	Revalorisation de 15% des bas et hauts de grilles maitrisés et cadres.	Revalorisation des hauts de grilles, à hauteur de 23% pour les cadres et 14% pour les maitrisés. Bas de grilles inchangés.
Enveloppe primes de résultats	Moyenne / an / agent : Maitrisés : 645€ Cadres : 1730€. Distribution intégrale.	Moyenne fixée chaque année par en NAO.	Fixation dans l'accord de niveaux d'enveloppes mini garantis, avec réévaluation possible chaque année en NAO. Distribution intégrale.	La direction maintient sa position.
Distribution des primes de résultats	Mini si objectifs atteints : maitrisés 545€, cadres 1500€. Maxi : maitrisés 1300€, cadres 3100€.	Pas de mini si objectifs atteints. Maxi : maitrisés inchangée, cadres 6000€.	Fixation d'un minimum si objectifs atteints à hauteur de 80% du montant moyen. Plafond maitrise porté à 2000€.	Minimum objectifs atteints fixé à 50% du montant moyen. Plafond cadres : 6000€, maitrisés 1800€.
Prime mensuelle de responsabilité	Maitrisés : 60,29€ Cadres : 91,05€	Inchangée.	Revalorisation de 20% et intégration totale dans le salaire statutaire.	Inchangée. Pas d'intégration dans le statutaire

Le journal UNSA des encadrants de la RATP

Thème	Accord RDCE dénoncé	Position direction	Position de l'UNSA	Evolution suite à négociation
Echelons	Progression de 23,33% sur la carrière.	Suppression (sauf 26 et 28). Volonté de différencier cadres et maîtrises.	Maintien de l'existant pour les cadres comme pour les maîtrises.	Maintien du dispositif d'échelons seulement pour les maîtrises.
Promotion sociale	Accès maîtrise : + 5% Accès cadres : + 6%	Mesures inchangées.	Maintien des niveaux actuels avec amélioration des mesures compensant les pertes de primes.	Mesures inchangées.
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 et le traitement des situations individuelles.	Présentations de données salariales aux OS chaque année. Traitement des situations individuelles peu cadré.
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 maîtrises.	Aucune

Pour mémoire, la direction avait décidé, de façon unilatérale, de dénoncer l'accord relatif à la Rémunération et au Déroulement de Carrière de l'Encadrement en septembre dernier en affichant que peu de motivation dans l'ouverture de nouvelles négociations.

Digérant la violence de cette dénonciation et partant du principe que la reconnaissance du travail de l'Encadrement est un facteur de sa motivation personnelle mais aussi et surtout un moteur dans l'efficacité de l'entreprise, l'UNSA RATP n'a jamais perdu de vue l'objectif de se rapprocher d'un système juste et équilibré.

Plus que la performance économique, l'UNSA RATP s'est attachée à la performance sociale dans cette négociation en cherchant toujours à préserver les intérêts des encadrants.

L'UNSA RATP adepte de la politique contractuelle a estimé qu'être force de proposition nous permettrait de nous préserver d'un relevé de décision potentiellement « violent » pour l'ensemble des encadrants.

D'où notre souhait de peser jusqu'au bout des négociations en apportant des revendications au plus proche de VOS attentes.



Représentatif

Revendicatif

Autonome

**Egalité Femmes
Hommes**

Apolitique

Intéressement

Télétravail

Responsable

**Epargne
salariale**

**Qualité de vie
au travail**

Exigeant

**Déroulement
de Carrière
Encadrement**