



Politique de rémunération de l'encadrement

Le projet d'accord transmis ce vendredi 20 mai par la direction change radicalement des règles d'avancement de l'encadrement. Mais quoi qu'en pensent ou quoi que fassent les organisations syndicales, ce changement de paradigme est inéluctable. Certaines d'entre elles n'ont par ailleurs rien proposé durant les temps de discussion et de négociation, si ce n'est le maintien de l'existant. La CFE-CGC rappelle son opposition à la dénonciation unilatérale de la RDCE par la direction le 30 septembre dernier. Mais face à une contestation qui peine à peser sur les décisions stratégiques, la CFE-CGC choisit la posture de la responsabilité.

La question qui se pose aux organisations syndicales représentatives est donc la suivante : quelle est la valeur ajoutée d'un accord pour l'encadrement ?

Alors que la RDCE était un accord fixant des règles précises et auxquelles il était difficile de déroger, les nouvelles modalités établissent un **cadre plus ouvert**, dont seul l'avenir nous dira si c'est mieux ou moins bien. Dans un premier temps, la direction générale souhaitait libéraliser totalement le système, s'affranchissant de toute contrainte pré négociée et se réservant la liberté de fixer annuellement les règles dans une note de cadrage COMEX. La CFE-CGC Groupe RATP a fait valoir qu'on ne pouvait passer d'un système pouvant être jugé trop figé à un autre totalement ouvert.

Les plus-values de l'accord obtenues par la CFE-CGC

- une enveloppe **mini garantie pour les agents de maîtrise de 1,5%** (échelons compris),
- une enveloppe **mini garantie pour les cadres de 1,8%**,
- le **maintien des échelons** pour les agents de maîtrise/techniciens supérieurs,
- une **hausse du plafond de rémunération de +14%** pour les agents de maîtrise/techniciens supérieurs*,
- une **hausse du plafond de rémunération de +23%** pour les cadres*,
- le **maintien de la prime de responsabilité**,
- le **maintien de la valorisation du changement de catégorie**,
- une **hausse des montants maxi attribuables de primes de résultats** (1800€ pour les agents de maîtrise et 6000€ pour les cadres),
- la possibilité de **rediscuter des paramètres dans 2 ans** (clause de revoyure),
- la possibilité de **dénoncer l'accord** si la direction ne respecte pas ses engagements écrits dans l'accord ou formulés lors des négociations,
- une plus grande **crédibilité** lors des **discussions pré NAO** et lors de la **défense des cas individuels**.

(* de nombreux collègues sont déjà au plafond de leur grille respective ou s'en approchent. En période de reprise de l'inflation, la hausse des plafonds leur donnerait des perspectives d'évolution de leur rémunération.)

Les risques si on ne s'engage pas

- une **décision unilatérale moins favorable** que nous ne maîtrisons pas,
- laisser **tous les leviers à la direction générale**,
- une **perte de crédibilité** auprès des managers,
- une **perte de crédibilité générale** si les avancements 2023 et 2024 sont en moyenne supérieurs à ce que permettait la RDCE, comme nous pouvons le présager (au regard du contexte inflationniste).

L'objectif numéro un de la CFE-CGC reste la défense des intérêts individuels et collectifs des encadrants de l'entreprise. La signature de l'accord permettrait de verrouiller les avancées obtenues principalement par la CFE-CGC au cours des dernières semaines.

Vos représentants CFE-CGC restent à votre disposition pour échanger sur le sujet.

// Les pages suivantes servent un récapitulatif comparant les règles fixées dans la RDCE et le nouveau cadre qui s'appliquera en cas de signature de l'accord //

Evolution de la politique de rémunération de l'encadrement

Accord RDCE	Projet de la direction si accord	Commentaires
Echelons d'ancienneté	✓ Conservés pour les agents de maîtrise et les techniciens supérieurs ✓ Supprimés pour les cadres	Le maintien des échelons d'ancienneté était une demande forte de la CFE-CGC. Leur suppression pour les cadres nécessite une modification du statut du personnel. Les échelons 26 et 28 sont maintenus pour tous car ils découlent de la réforme du régime spécial de retraite en cours.
Grille de déroulement de carrière : ✓ Avancement à l'ancienneté (+1,66667% du coefficient de base par échelon) en abscisse. ✓ Avancement au choix (pas de 0,5%) en ordonnée.	Les grilles disparaissent : ✓ Un coefficient minimum et un coefficient maximum sont les seuls repères subsistants.	La disparition des règles de la RDCE pour l'attribution des avancements (exemple : 3 à 7% avec des pas de 0,5% pour les agents de maîtrise/techniciens supérieurs) entraîne de facto la disparition des grilles. C'est encore plus vrai pour les cadres avec la disparition des échelons.
Coefficients de référence minimums : ✓ 353,7 pour les agents de maîtrise/techniciens supérieurs ✓ 443,7 pour les cadres. Coefficients de référence maximums : ✓ 785,6 à l'échelon 28 (ans) pour les agents de maîtrise/techniciens supérieurs ✓ 1094,6 à l'échelon 28 (ans) pour les cadres.	Coefficients de référence minimums : ✓ 356,5 pour les agents de maîtrise/techniciens supérieurs ✓ 446,5 pour les cadres. Coefficients de référence maximums : ✓ 900 à l'échelon 28 (ans) pour les agents de maîtrise/techniciens supérieurs ✓ 1350 à l'échelon 28 (ans) pour les cadres.	Les coefficients de référence intègrent la majoration individuelle de 2,8 points de l'accord NAO de 2019. Ceci explique la légère hausse des coefficients minimums. 2,8 points au coefficient de base correspondent à 3,45 points à l'échelon 28 (ans). On note donc une hausse nette de 111 points du coefficient maximum pour les agents de maîtrise/techniciens supérieurs (+14%) et de 252 points pour les cadres (+23%).
Détermination des enveloppes d'avancement : ✓ 2,1% pour les agents de maîtrise/techniciens supérieurs. ✓ 2,2% pour les cadres. Les règles de détermination des enveloppes sont précises et fonction de la masse salariale statutaire de référence annuelle brute du département et de la catégorie concernés. Ces pourcentages constituent à la fois un minimum et un maximum, quelle que soit le niveau d'inflation ou la situation économique de l'entreprise.	Détermination des enveloppes d'augmentation individuelle : ✓ 1,5% minimum, échelons compris, pour les agents de maîtrise/techniciens supérieurs. ✓ 1,8% minimum pour les cadres. Les enveloppes définies chaque année par note de cadrage la direction générale, à la suite de l'établissement du budget et des négociations annuelles obligatoires devront donc proposer des % supérieurs ou égaux.	Les minimums sont garantis sauf circonstances exceptionnelles impactant de manière significative la situation économique de l'entreprise, ce qui devra être discuté avec les organisations syndicales représentatives.



Groupe RATP

Accord RDCE	Projet de la direction si accord	Commentaires
Enveloppe « Accompagnement des Parcours Professionnels et de la Mobilité » : ✓ 0,1 % de la masse salariale statutaire de référence annuelle brute de l'entreprise.	Enveloppe « Accompagnement des Parcours Professionnels et de la Mobilité » : ✓ Pas d'enveloppe spécifique. Intégrée dans l'enveloppe d'augmentation individuelle.	Cette enveloppe, prévue dans l'accord RDCE, faisait également l'objet d'un accord spécifique éteint en même temps que la RDCE.
Règle d'éligibilité à l'avancement : ✓ Justifier d'au moins 2 ans d'ancienneté depuis le dernier avancement.	Éligibilité à l'avancement : ✓ Pas de règle figée.	Les notes de cadrages décidées par la direction (COMEX, BU, Filières métiers), après échange avec les organisations syndicales représentatives, fixeront des règles pour les décisions d'avancement, notamment le % d'avancement minimum pouvant être attribué.
Modalité d'attribution de l'avancement : ✓ Fourchette de 3 à 6%, par pas de 0,5%, pour les agents de maîtrise/techniciens supérieurs avec un plafond de 15% sur 5 années civiles glissantes. ✓ Fourchette de 3 à 7%, par pas de 0,5%, pour les cadres avec un plafond de 17% sur 5 années civiles glissantes.	Modalité d'attribution de l'avancement : ✓ Pas de règles précises. La note de cadrage annuelle du COMEX fixera quelques règles à respecter.	% a priori libres, pas de plafond, ni annuel, ni sur plusieurs années, pourvu que la note de cadrage soit respectée par les arbitrages finaux des directeurs des secteurs concernés sur conseil des RH. Les filières métiers jouent également un rôle de conseil et assurent la cohérence desdites filières.
Valorisation du changement de catégorie : ✓ 5% pour l'accès à la catégorie agent de maîtrise/technicien supérieur. ✓ 6% pour l'accès à la catégorie cadre.	Valorisation du changement de catégorie : ✓ 5% pour l'accès à la catégorie agent de maîtrise/technicien supérieur. ✓ 6% pour l'accès à la catégorie cadre.	Sans changement.
Prime de résultats : ✓ Règles de définition des enveloppes précises (montant généré 645 € pour les agents de maîtrise/techniciens supérieurs ; 1730 € pour les cadres)). ✓ Définition d'un montant « objectifs atteints » précis (545 € pour les agents de maîtrise/techniciens supérieurs ; 1500 € pour les cadres). ✓ Montant maximum attribuable (1300 € pour les agents de maîtrise/techniciens supérieurs ; 3100 € pour les cadres).	Prime de résultats : ✓ Absence de règles de définition des enveloppes. Celles-ci seront redéfinies chaque année par la note de cadrage en pourcentage de la masse salariale de référence et par catégorie. ✓ Définition d'un montant « objectifs atteints » fonction de l'enveloppe annuelle (50% de la moyenne des primes allouées selon la catégorie). ✓ Montant maximum attribuable (1800 € pour les agents de maîtrise/techniciens supérieurs ; 6000 € pour les cadres).	Les enveloppes pourront varier d'une année sur l'autre en fonction : ✓ Des résultats de l'entreprise. ✓ De la politique salariale de l'entreprise. ✓ De circonstances exceptionnelles ayant un impact significatif sur la situation économique de l'entreprise. Les montants « objectifs atteints » passent respectivement de 84% à 50% de la moyenne pour les agents de maîtrise/techniciens supérieurs et de 87% à 50% pour les cadres. Seuls les plafonds attribuables restent cadrés (+38% pour les agents de maîtrise/techniciens supérieurs et +94% pour les cadres).
Calendrier d'attribution : ✓ Avancement : paie de janvier (sauf cas particuliers). ✓ Prime de résultats : paie de mars ou avril.	Calendrier d'attribution : ✓ Augmentations individuelles et primes de résultats : paie d'avril avec effet rétroactif au 1er janvier (sauf cas part.)	Les décisions d'augmentations individuelles et de primes de résultats sont décidées et arbitrées dans la même temporalité en février et mars.



Groupe RATP

Accord RDCE	Projet de la direction si accord	Commentaires
Commissions de classement : ✓ Règles fixant le contenu des dossiers préparatoires transmis aux commissaires classeurs.	Bilan quantitatif : ✓ Bilan à grosses mailles présenté aux organisations syndicales en mai ou juin.	La suppression des commissions de classement nécessite une modification du statut du personnel. Il n'y aura plus d'affichage des tableaux d'avancement.
Prime de responsabilité : ✓ Taux horaire « a » = 1,96 pour les agents de maîtrise/techniciens supérieurs. ✓ Taux horaire « a » = 2,96 pour les cadres.	Prime de responsabilité : ✓ Taux horaire « a » = 1,96 pour les agents de maîtrise/techniciens supérieurs. ✓ Taux horaire « a » = 2,96 pour les cadres.	Sans changement. Le montant de cette prime a régulièrement diminué par intégration dans le salaire statutaire (soumis à cotisation retraite).
Point d'étape « compétences et carrières » ✓ Pour les salariés dont la somme des % d'avancement a atteint la valeur maximale sur 5 années glissantes. ✓ Pour les salariés n'ayant pas eu d'avancement pendant 5 ans. ✓ A la demande du salarié ou de la hiérarchie.	Cas d'absence d'augmentation individuelle 3 ans de suite : ✓ Formaliser et mettre en œuvre un plan de progrès.	Le délai pour la mise en œuvre d'un plan de progrès est réduit de 5 à 3 ans.