

UNANIMES POUR LE DROIT SYNDICAL UNANIMES CONTRE LA POLITIQUE SALARIALE

Le nouveau protocole relatif au droit syndical et à la qualité du dialogue social a été signé par toutes les organisations syndicales représentatives à la RATP.

Cette unanimité recouvre diverses situations mais est surtout la conséquence d'une réponse négative à la question suivante : Les dispositions du code du travail en matière de représentation syndicale permettent-elles une qualité du dialogue social à la RATP ?

En effet, sans les dispositions conventionnelles du protocole RATP (permanents syndicaux, délégués syndicaux de département, dotation complémentaire au droit commun, etc.), l'existence des trois niveaux de négociation (entreprise, département, unité) souhaités par la direction et agréés par les organisations syndicales serait remise en cause. La conséquence inéluctable d'une telle situation serait l'impossibilité d'assurer un réel dialogue social au plus près du terrain notamment au regard de la défense des intérêts collectifs et individuels des agents d'encadrement.

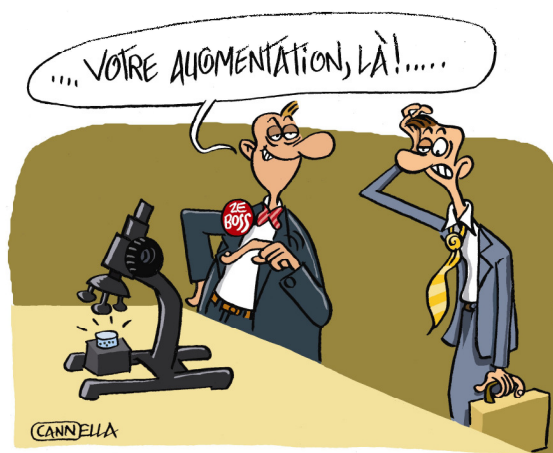
La CFE CGC RATP, dont la représentativité a été confortée grâce aux bons résultats électoraux de novembre 2010 (39 % chez les cadres, 11 % dans la maîtrise soit près de 20 % sur l'encadrement), a signé cet accord avec beaucoup de réserve notamment compte tenu d'un certain manque de respect de la direction à notre égard lors des négociations (la reconnaissance de notre représentativité a souvent été rabaisée à notre score sur l'entreprise de 5,33 % sans tenir compte de notre spécificité liée au personnel d'encadrement).

POLITIQUE SALARIALE

La belle unanimité syndicale s'est de nouveau retrouvée pour demander à la direction une augmentation de la valeur du point de base d'un niveau variant de 1 à 3 % selon les syndicats. La direction, pour sa part, n'a pas cette fois été à l'unisson en refusant toute augmentation significative de cette valeur.

Alors que la direction se glorifie que la RATP ait obtenu de bons résultats en 2010, elle n'est pas en capacité selon ses dires à en faire bénéficier les principaux acteurs : les agents. En effet, prétextant le cadrage de la masse salariale par les ministères de tutelle sur la base de l'évolution de la RMPP (Rémunération Moyenne du Personnel en Place), soit + 2.8 % en 2011, la direction a proposé une mesure unilatérale de **+ 0.5 % au 1er juillet 2011.**

La RMPP correspond à l'augmentation de la masse salariale N/ N-1 à présence, effectif et structure constants, c'est-à-dire qu'elle ne prend en compte que l'évolution des salaires des agents présents en totalité sur deux exercices consécutifs.



La communication de l'entreprise dans la note Urban Flash n° 4 du 9 mars 2011 relative aux mesures salariales est particulièrement inadaptée et laisse croire à une augmentation de 2.8 % pour tous. Malheureusement, il ne s'agit que d'une moyenne et tous les agents qui ne bénéficieront cette année que de l'augmentation de la valeur du point de base verront leur feuille de paye n'évoluer que de 0.5 %.



A QUAND DE NOUVELLES MESURES SOCIALES ?

Lors de la réunion relative à la politique salariale, la CFE CGC groupe RATP a fait observer qu'outre l'augmentation de la valeur du point (qui pour nous reste prioritaire), le pouvoir d'achat des agents pouvait être amélioré par diverses mesures sociales.

Dans cet esprit la CFE CGC RATP a proposé :

- ♦ la mise en œuvre d'un réel 13ème mois calculé sur la base du salaire statutaire théorique du mois de novembre ;
- ♦ une amélioration de la prise en charge des frais de transport domicile - travail, par un remboursement à 95 % au lieu de 82 % actuellement ;
- ♦ une participation plus importante de l'entreprise dans la cotisation Mutuelle sous la forme d'un pourcentage équivalent à 30 % ;
- ♦ une majoration des gratifications médaille d'honneur ;
- ♦ un lissage et une augmentation de l'indemnité de départ à la retraite pour tenir compte de l'allongement de la durée de la carrière et du changement de son régime fiscal ;
- ♦ la prise en charge par la CCAS jusqu'au 25ème anniversaire des enfants poursuivant leurs études ;
- ♦ la création d'une prime « Vacances », équivalente à 1/2 mois de salaires, en utilisant le système qui a servi à la montée en charge du 13ème mois (aménagement du pas entre échelons, qui est passé de 2.5 à 1.667 %) et qui perdure malgré la fin du processus.

La direction a indiqué qu'elle était prête à examiner la mise en œuvre d'éventuelles mesures sociales ainsi qu'elle l'avait fait inscrire à l'agenda social mais que les discussions (peut on parler de négociations ?) ne pourront s'engager avant début avril 2011.

La CFE CGC groupe RATP vous informera de l'avancée de ces questions.

**JE SOUTIENS LA CFE CGC RATP
EN ADHERANT
WWW.CFE-CGC-RATP.COM**