

NAO¹ 2018 : Un marché de dupes !

Dans un contexte de **reprise économique** et de **remontée de l'inflation**², alors que l'on demande **toujours plus d'efforts de productivité** aux salariés, nombre d'encadrants ne comptent plus leurs heures, et **après avoir fait des économies sur le dos des salariés** en 2017³ à la suite d'une négociation avortée, la direction propose dans une grande générosité **0% d'augmentation de la valeur du point**.

Sentant sa position délicate, la direction a communiqué largement pour justifier sa politique de rémunération et a tenté de **faire diversion** en proposant diverses mesures dites d'ordre social.

Si chacune de ces mesures est intéressante en soi, **elles ne sauraient compenser l'absence de revalorisation de la valeur du point**. *La CFE-CGC Groupe RATP ne peut se contenter d'éléments qui devraient être **accessoirs à une mesure salariale générale** et non l'objet principal de la NAO*. D'ailleurs, les 4 organisations syndicales représentatives ont déposé une alarme sociale commune, conclue par un **constat de désaccord**⁴.

En 2017, tandis que le projet d'accord prévoyait **1% d'augmentation** salariale accompagné de diverses mesures d'ordre social, *la CFE-CGC Groupe RATP a été seule à signer*.

En 2018, alors qu'il y a **0% d'augmentation** salariale, tout le monde signe l'accord, *à l'exception de la CFE-CGC Groupe RATP qui ne cautionne pas les **tours de passe-passe***.

Comprenez qui pourra !

Mais au-delà du résultat décevant de la négociation, *il y a aussi et surtout un problème de méthode que dénonce la CFE-CGC Groupe RATP depuis de nombreuses années*. **Tout est déjà ficelé** par l'arbitrage budgétaire avant même que ne débutent les discussions et **quasiment aucun chiffre**⁵ n'est fourni à cette occasion. Même le coût des mesures proposées n'est pas indiqué.

Les salariés, au travers de leurs délégués syndicaux, doivent avoir leur mot à dire sur le **partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise** dont la plus grosse part est le **fruit de leurs efforts quotidiens**. Ce ne devrait pas être le **seul choix de quelques techniciens**, qui, aussi compétents soient-ils, **ne sauraient remplacer le dialogue social**. Pour ce faire, les délégués syndicaux doivent avoir un **niveau d'information digne de ce nom**.

La direction ne répond pas à son obligation légale de conduire les NAO sur le fond.

La CFE-CGC Groupe RATP tire le signal d'alarme : elle veut pouvoir pleinement jouer son rôle de défense des intérêts de l'encadrement, et plus largement de l'entreprise, et ne pas être réduite à un simple faire-valoir.

¹ Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO), l'employeur engage chaque année, une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le **partage de la valeur ajoutée** dans l'entreprise.

² Le Haut Conseil a jugé raisonnable la prévision de **croissance** du gouvernement de **1,7%** pour 2018. La Banque de France considère que l'**inflation** mesurée avec l'indice des prix à la consommation sera de **1,4%** en 2018 (elle était de 1,2% en 2017 et non de 1,01% comme le prétend la RATP). *Selon l'INSEE l'inflation continuerait de s'élever pour atteindre **1,6% en juin***.

³ La proposition d'accord salarial 2017 proposait principalement une augmentation de la valeur du point de 0,7% au 1^{er} février, puis de 0,3% au 1^{er} septembre. La CFE-CGC Groupe RATP étant seule à signer, ce qui ne permettait pas d'atteindre le seuil de représentativité requis, la direction n'a au final accordé que les 0,7% au 1^{er} février, **faisant ainsi l'économie des 0,3% prévus au 1^{er} septembre** (Cf. ENCADR'ACTU N°64 de MARS 2017).

4 Constat de désaccord :

Département gestion et innovation sociales
Unité PAP



Constat de désaccord

Paris, le 20 février 2018

Participants :

Pour la Direction :
Me CAROFF Isabelle
Me MERCKAERT Christine

Pour les Syndicats
Mr LE GOFF Frédéric (CGT)
Mr BABEC Thierry (UNSA)
Mr VEILLARD Cyril (UNSA)
Mr HONORE Yves (UNSA)
Mr LEVET Lucas (SUD)
Mr KAHLI Jeremy (SUD)
Mr RUIZ Frédéric (CFE-CGC)
Me TETART Nathalie (CFE-CGC)

Une alarme sociale a été déposée le 12 février 2018 par les syndicats CGT, UNSA, SUD et CFE-CGC de la RATP pour le motif suivant : «Les propositions faites en audience par l'Entreprise, concernant les salaires pour l'année 2018, ne nous permettent pas d'envisager la moindre augmentation sérieuse du point de base».

Conformément au protocole d'accord relatif au droit syndical et à la qualité du dialogue social à la RATP, une rencontre s'est tenue le 13 février 2018.

Pour les syndicats CGT, UNSA, SUD, CFE-CGC : Nos syndicats dénoncent la politique salariale de la RATP qui ne répond pas aux attentes des salariés.

Dans un contexte où :

- La hausse de la CSG ne se traduit pas par une hausse du pouvoir d'achat, contrairement aux promesses du Président de la République,
- La reprise économique va générer une inflation supérieure aux prévisions budgétaires,
- La promesse d'attribuer une augmentation significative de la valeur du point n'a pas été tenue l'an passé,
- La MSPA a été significativement inférieure à l'inflation en 2017 et le sera probablement encore en 2018,
- Les femmes et les hommes de la RATP font quotidiennement la preuve de leur implication dans la bonne marche de l'entreprise, notamment en cas de situation dégradée,
- La productivité des salariés ne se dément pas d'année en année, générant une pression au travail de plus en plus forte.

La marge de négociation de 0,1% retenue pour la NAO par les arbitrages budgétaires est notoirement insuffisante et le projet d'accord 2018 portant diverses mesures d'ordre social proposé par la direction inacceptable en l'état.

En conséquence, nos syndicats demandent une plus forte redistribution vers les salariés à laquelle la direction ne répond pas favorablement.

En réponse, la Direction indique que l'ensemble des organisations syndicales représentatives ont été en audience dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, et qu'une réunion de négociation se tiendra le 16 février 2018. Ainsi, dans le respect du dialogue social, l'entreprise ne souhaite pas communiquer dans le cadre de cette alarme, d'éléments de réponse concernant la demande exprimée par les représentants syndicaux présents.

Sur ces points, les représentants de la Direction et les représentants des syndicats CGT, UNSA, SUD et CFE-CGC de la RATP aboutissent à un constat de désaccord.

Isabelle CAROFF
Responsable de l'unité PAP

Thierry BABEC
Syndicat UNSA-RATP

Frédéric RUIZ
Syndicat CFE-CGC RATP

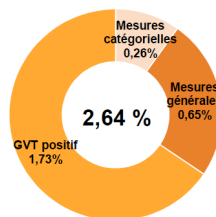
Jacques ELIEZ
Syndicat CGT-RATP

Hervé TECHER
Syndicat SUD RATP

5 Dossier remis par la direction pour les NAO 2018 (ne contient aucun chiffre prévisionnel pour 2018 !) :

	Niveau %	Masse %	Report %
Report des mesures 2016 (hors GVT positif)			
Mesures générales		0,00%	
Mesures catégorielles		0,00%	
Total Report		0,00%	
Mesures 2017			
GVT positif	1,73%	1,73%	
Mesures catégorielles	0,26%	0,26%	
Valeur du point	0,70%	0,65%	0,05%
Incidence RMPP	2,69%	2,64%	0,05%

Rémunération Moyenne
du Personnel en Place
2017



Éléments de référence sur la période 2015- 2017

	2015	2016	2017	Moyenne sur 3 ans
Mesures générales (augmentation de la valeur du point en masse) <i>dont report N-1 sur N</i>	0,23%	0,00%	0,65%	0,29%
Mesures catégorielles <i>dont report N-1 sur N</i>	0,37%	0,36%	0,26%	0,33%
GVT positif <i>dont report N-1 sur N</i>	1,62%	1,64%	1,73%	1,66%
RMPP (Rémunération Moyenne du Personnel en Place, à effectif constant et présence constante)	2,22%	2,00%	2,64%	2,29%
Inflation (Evolution des prix en moyenne)	0,03%	0,20%	1,01%	0,38%
Salaires moyens par agent (MSPA) Cet indicateur englobe la RMPP, les effets de structure et l'effet de noria	0,70%	0,50%	0,64%	

JE SOUTIENS LA CFE-CGC Groupe RATP
EN ADHERANT
www.cfe-cgc-ratp.com

