



Rémunération et déroulement de carrière de l'encadrement (RDCE)

La CFE-CGC Groupe RATP a été reçue par la direction le 6 juillet 2021 pour discuter de la rémunération de l'encadrement. La direction de la RATP estime que l'**accord RDCE** actuel à durée indéterminée ainsi que **certaines dispositions du statut** ne sont plus viables et privent les managers de marges de manœuvre. Elle considère également que le **niveau de rémunération** d'une grande partie de l'encadrement, principalement les agents de maîtrise et les fonctions supports, sont **au-dessus du « marché »**.

La direction veut mettre en place un **système plus souple** et **moins engageant** pour les comptes de l'entreprise, **applicable au 1^{er} janvier 2023** et permettant d'**attirer et retenir les « talents »** dont le Groupe RATP a besoin.

5 points ont été abordés par la direction au cours de l'audience :

- **Les enveloppes annuelles** (actuellement 2,1% de la masse salariale pour les agents de maîtrise et 2,2% pour les cadres) seraient **renégociées tous les ans** dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO) en fonction des résultats de l'entreprise.
- Les **plafonds d'avancement** annuels ou sur 5 ans glissants seraient **supprimés** et un **avancement au choix** serait **possible tous les ans**.
- Les **échelons** seraient **supprimés** (sauf les échelons 26 et 28) pour l'encadrement (tous les échelons seront maintenus pour les opérateurs).
- Les **commissions de classement** et l'**affichage des tableaux d'avancement** seraient **supprimés**.
- Les **enveloppes de primes de résultats** seraient **renégociées tous les ans** dans le cadre des NAO et les **primes distribuées sans plafond** et sans normalisation d'un montant « objectifs atteints ».

En contrepartie, la direction est prête à améliorer le dispositif d'indemnité de maintien du pouvoir d'achat (IMPA) et le suivi global de la politique salariale.

Pour la CFE-CGC Groupe RATP, ce projet s'inscrit dans la politique de démantèlement de l'EPIC. La perspective d'un **système ultra-libéral** de rémunération de l'encadrement, **sans aucun garde-fou, sans garantie ni contrôle**, va renforcer un individualisme contraire à l'esprit de service public.

Si des améliorations sont souhaitables, **une réforme si profonde est mal venue** dans un contexte où **tout est remis en cause en même temps** (organisations, outils, lieux, retraites, ... et maintenant déroulement de carrière). Ce sont les encadrants qui doivent porter les changements décidés par la direction générale. Les mettre dans une totale incertitude concernant l'évolution de leur rémunération peut conduire à une catastrophe.

Encadrants, n'hésitez pas à contacter vos élus CFE-CGC Groupe RATP sur ce dossier pour qu'ils puissent défendre au mieux vos intérêts.

