



Dénonciation unilatérale de la RDCE par la direction

Sur ce dossier, comme pour RATP 2023, la direction utilise des méthodes de mercenaire et s'affranchit des règles les plus élémentaires de loyauté et de transparence.

Le préambule de l'accord relatif à la qualité du dialogue social au sein de la RATP indique : « *les parties signataires rappellent l'attachement de la RATP au dialogue social. Inventeurs du dispositif de l'alarme sociale, conscients de l'importance d'un dialogue permanent pour mener à bien les transformations en cours ou à venir, l'entreprise et les organisations syndicales représentatives rappellent leurs engagements pour des relations loyales, basées sur la transparence des informations échangées et la volonté d'aboutir à des accords à chaque fois qu'une négociation est ouverte.* »

Malgré cet engagement fort, la manipulation des salariés et des organisations syndicales est devenue la nouvelle stratégie de la direction pour faire passer en force des transformations discutables qui vont à l'encontre de l'intérêt des personnels.

Chronique d'une manipulation bien réglée

ACTE 1- Juillet 2020, alors que nous sommes en pleine discussion d'un avenant à la RDCE, le responsable de l'unité Politique de rémunération nous informe qu'il n'a plus mandat pour négocier.

ACTE 2- Juillet 2021, la direction nous informe de son souhait de mettre en place au 1^{er} janvier 2023 un nouveau système de rémunération qui **supprimerait les échelons, les commissions de classement, les enveloppes garanties, l'avancement tous les deux ans (et les pourcentages qui vont avec) et toutes les règles de cadrage**. La direction indique qu'elle n'a pas l'intention de dénoncer la RDCE. Rendez-vous est pris pour début septembre pour le début des négociations.

ACTE 3- On change les dates. Au cours de l'été, la direction annonce que le RDV est repoussé de début septembre à fin septembre. Mi-septembre, nous sommes conviés à une audience le 29 septembre au matin.

ACTE 4- On change encore les dates. Le 28 septembre au soir, le responsable de l'unité Politique de rémunération nous informe qu'il n'a plus mandat pour nous parler le 29 au matin mais seulement le 29 après-midi à 15h.

ACTE 5- Le 29 septembre après-midi à 15h sans consultation ni négociation préalable, il nous informe que la RDCE sera dénoncée le lendemain 30 septembre et que le courrier est déjà rédigé.

ACTE 6- Dans la foulée, à 17h23, la direction communique sur cette dénonciation en adressant un e-mail à tous les encadrants.

ACTE 7- Le 30 septembre, nous découvrons sur Urbanweb un argumentaire et une foire aux questions, démontrant que la direction avait bien préparé son coup pour mener en bateau les organisations syndicales.

Sachant qu'elle évolue sur le fil du rasoir, la direction multiplie ses propagandes pour tenter de convaincre du bien-fondé de ses choix. Mais là encore, il s'agit de manipuler les esprits et de ne dire que ce qui est entendable. Incapable d'assumer sa déloyauté la direction commence tous ses argumentaires par « après consultation des organisations syndicales », de manière à faire croire que nous avons validé la démarche.

Pour rétablir la vérité, la CFE-CGC Groupe RATP vous propose des compléments de réponses à la FAQ de la direction.

CE QU'IL FAUT RETENIR

- « Une nouvelle politique de rémunération pour préparer l'ouverture à la concurrence », c'est-à-dire **tirer vers le bas les modalités d'évolution des rémunérations des encadrants de l'EPIC pour les rapprocher des conventions moins-disantes comme SYNTEC**
- « Passer d'une logique de distribution à une logique de valorisation de l'encadrement », c'est-à-dire **en réalité faire des économies sur le dos des encadrants**
- « Augmenter la souplesse du dispositif pour mieux fidéliser les salariés clefs et attirer les talents tout en maîtrisant le budget pour rester compétitif », c'est-à-dire **accroître la concurrence entre les salariés en interne et avec les recrutements externes, et se défaire plus facilement de ceux qui sont jugés insuffisamment soumis et/ou efficaces (gare aux moments de faiblesse que tout le monde traverse à un moment de sa vie professionnelle)**
- « Donner des leviers aux managers pour valoriser la performance », **au prix d'une plus grande opacité ; « inadéquation de l'accord actuel qui ne permet pas toujours de respecter les choix des managers », sans contrepouvoir et sans discussion sur le bien-fondé des décisions prises**
Quelques adaptations de l'accord actuel et une meilleure utilisation de celui-ci permettraient d'atteindre ces objectifs
- « Renforcer le rôle du manager CLE en lui donnant plus de leviers en matière de rémunération de ses équipes », **en développant la part de la rémunération variable au détriment de la part pérenne**

Questions / Réponses pour la communauté encadrement

Projet de nouvelle politique de rémunération de l'encadrement

Encadrants, ne soyez pas dupes de la propagande de la direction.

1 Questions / Réponses d'ordre général

1.1 Pourquoi lancer un tel chantier maintenant alors que les projets de transformation structurels se multiplient ?

L'objectif est une déstabilisation totale des techniciens supérieurs, des agents de maîtrise et des cadres, afin de leur faire perdre tout repère avec ce qu'ils ont pu connaître jusqu'ici. C'est un procédé classique de management destiné à rendre les encadrants inquiets plus malléables et plus dociles.

1.2 Pour quoi dénoncer l'accord RDCE en vigueur et ne pas simplement négocier un avenant à cet accord ?

Pour libéraliser totalement le système, la direction entend faire table rase du passé et jeter le bébé avec l'eau du bain, en faisant croire aux encadrants qu'ils vont enfin pouvoir être reconnus à leur juste valeur, qu'il y aura enfin de l'argent pour les récompenser financièrement alors que la productivité et la réduction des coûts est le seul gouvernail de l'entreprise.

Si un accord à durée indéterminée peut être dénoncé, la dénonciation n'est pas un procédé classique, surtout dans une entreprise qui met l'humain au cœur de ses préoccupations. Dans le cadre d'une négociation loyale et transparente, un nouvel accord, négocié, aurait pu mettre fin à la RDCE, ce qui aurait été plus respectueux des signataires et moins violent pour les encadrants. Mais la direction veut absolument **faire baisser la masse salariale dans l'année 2023** et pas plus tard, juste avant la concurrence, pour pouvoir gagner les appels d'offres en affichant beaucoup moins de frais de personnel.

1.3 Quel est le calendrier ?

Les audiences de juillet ont été un simulacre de dialogue social : de l'information descendante sans consultation ni négociation. La réunion du 29 septembre constitue une provocation absurde. La direction ne respecte plus les organisations syndicales, et à travers elles, les encadrants.

Pour la suite, l'accord RDCE reste actif pendant 15 mois car la loi y oblige la direction, qui n'a aucun moyen de s'affranchir de ce délai.

1.4 Que reprochez-vous à l'accord actuel RDCE ?

La direction reproche à cet accord les garanties qu'il offre aux techniciens supérieurs, aux agents de maîtrise et aux cadres, et son coût, c'est-à-dire le volume financier que l'entreprise consacre au déroulement de carrière des encadrants. Elle fait miroiter des possibilités d'avancement sans limite omettant d'indiquer que **le zéro avancement sans motivation sera également sans limite** : la réforme des rémunérations a pour objet la réduction drastique des moyens, sans aucune négociation avec les représentants des encadrants. Tout sera défini dans le cadre du budget et en toute opacité. Si la direction consent à budgéter quelques marges de manœuvre elles seront négociées dans le cadre des NAO, où l'encadrement est en concurrence avec les opérateurs, montant ainsi les catégories de personnel les unes contre les autres.

1.5 Recherchez-vous un accord avec les organisations syndicales ou passerez-vous de toute façon par une décision unilatérale ?

Force est de constater que la seule décision de la direction à ce stade a été unilatérale. Contrairement à ses dires, la direction ne privilégie pas la négociation, sinon elle agirait différemment.

Ses représentants ont d'ailleurs indiqué que les changements envisagés par la direction étaient tels qu'une possibilité d'accord était quasi nulle, preuve que les mesures à venir ne seront pas favorables aux techniciens supérieurs, aux agents de maîtrise et aux cadres.

1.6 Que deviennent les commissions de classement ?

La direction veut les supprimer. Les organisations syndicales veulent les maintenir car c'est le seul moyen de s'assurer que la direction respecte les règles qu'elle se fixe elle-même ou qu'elle négocie

avec les représentants du personnel. C'est le seul moyen pour les salariés d'avoir des informations sur ce qui se dit d'eux et pour qu'ils ne soient pas oubliés le cas échéant.

1.7 Pour quoi dénoncez-vous l'accord sur le 13ème mois ?

Il s'agit de supprimer l'avancement à l'ancienneté des encadrants, c'est-à-dire les échelons, afin de faire une économie sur l'avancement automatique.

Ne soyons pas dupes, s'ils sont maintenus pour les opérateurs, c'est pour mieux diviser le corps social et éviter un embrasement généralisé du corps social. C'est juste une question de temps.

Cette mesure est aberrante, et cet acharnement consternant, sachant que l'avancement à l'ancienneté existe dans les conventions collectives des concurrents (CCNTU par exemple).

2 Questions / Réponses sur les augmentations individuelles

2.1 Comment garantir l'égalité salariale entre les hommes et les femmes ?

Il existe déjà des éléments dans la réglementation actuelle qui pourraient être améliorés sans dénoncer l'accord. La libéralisation du système ne garantit en rien que les mérites des femmes seront reconnus à la hauteur de ceux des hommes.

2.2 Les opérateurs évoluent de manière quasi automatique à l'ancienneté toutes les x années. Envisagez-vous un modèle différent pour les cadres et agents de maîtrise/techniciens supérieurs ?

Cette comparaison n'est pas pertinente puisque le modèle est différent depuis des décennies.

Le système actuel et les précédents permettaient de valoriser les encadrants au regard des évolutions dont ils sont les initiateurs ou les acteurs premiers : on ne sait rien du futur nouveau système sauf qu'il faudra qu'il coûte moins cher. Et moins cher aussi pour rémunérer ceux qui ont le plus de responsabilités.

2.3 Allez-vous enfin reconnaître plus fortement que les autres les postes et les salariés qui occupent des fonctions managériales ?

Question très pertinente : le système actuel et les précédents n'y font pas obstacle- il faut juste le vouloir ! Toutefois, son expression suppose que la direction entend reconnaître moins fortement les salariés qui occupent des fonctions d'expertise. Diviser pour mieux régner, c'est un classique. Dans tous les cas, cela se fera dans le cadre d'une enveloppe fortement réduite et non garantie.

2.4 Comment seront traités les changements de catégorie ? La sortie de nuit ?

Comme la direction l'indique, peu de changement à prévoir. Mais restons vigilants.

2.5 Comment sont avancés et évalués les représentants du personnel ?

C'est la jurisprudence qui s'applique. Les représentants du personnel ne doivent pas être discriminés en raison de leurs prises de position, qui peuvent contrarier la direction dans ses volontés d'imposer des changements contraires à l'intérêt des salariés.

2.6 Comment limitez-vous les risques d'attribution d'avancement et de primes de résultat à la tête du client ?

Là encore, c'est déjà le cas depuis des décennies. L'existence de commissions de classement permet aux représentants du personnel de s'assurer que les règles sont bien respectées (encore faut-il qu'il en existe), que les avancements atypiques et les absences d'avancement ne sont pas discriminatoires, que les salariés qui n'ont pas d'avancement ne disparaissent pas du paysage.

2.7 Vous mettez en avant une plus grande individualisation dans l'attribution des augmentations. Cet objectif est inadapté dans certaines situations ou pour certaines équipes (agents de maîtrise opérationnels par exemple). Comment comptez-vous faire ?

Avec « flexibilité et souplesse » indique la direction, ce qui laisse rêveur. Pour être plus concret, disons en faisant des économies sur le dos des encadrants.

2.8 Avez-vous pour projet de totalement « libéraliser » la distribution des augmentations individuelles ?

La réponse de la direction est claire : il y aura un « cadrage souple » (! ...) Les règles strictes actuelles empêchant l'opacité seront donc remplacées par des cadrages suffisamment souples pour que tout soit possible sans intervention des représentants du personnel.

2.9 Est-ce que je pourrai espérer de l'avancement régulièrement ?

La libéralisation est totale, possibilité d'avancer ou non sans limitation dans le temps et sans contre-pouvoir. Ne rêvons pas, les heureux bénéficiaires d'un avancement significatif tous les ans seront rares. L'objectif est bien de faire des économies sur l'enveloppe globale d'avancement de l'encadrement.

2.10 Aurons-nous toujours une bonne visibilité sur nos avancements futurs : en moyenne 4/5% tous les deux ans si on travaille bien ?

La direction entend payer ses encadrants au prix du marché. L'enveloppe d'avancement globale sera plus faible et non garantie d'une année sur l'autre.

2.11 Je viens d'acheter un appartement à Paris en prenant pour hypothèse une revalorisation de mon salaire de 3% (le minimum de la RDCE) tous les 2 ans. Puis-je bien continuer à compter sur ces évolutions ?

La réponse est claire : c'est NON. Plus rien n'est garanti et l'endettement n'est pas un motif d'avancement. On change les règles du jeu du jour au lendemain : tant pis pour les dommages collatéraux.

2.12 Envisagez-vous de supprimer les échelons ?

La direction s'est déjà prononcée et les échelons seront supprimés. Sachant que la direction veut le plus de marge possible tout en réduisant drastiquement les coûts salariaux de l'encadrement, c'est l'immense majorité des encadrants qui sera sacrifiée.

2.13 A quelle date l'avancement qui me sera donné sera effectif ?

Comme si les efforts demandés ne suffisaient pas, la direction propose de faire des économies de trésorerie en attribuant l'avancement le 1^{er} janvier mais en le payant bien plus tard dans l'année avec effet rétroactif.

3 Questions / Réponses sur les primes de résultats et de responsabilité

3.1 Comment seront attribuées les primes de résultats ?

Rien à redire sur la réponse de la direction concernant une part d'objectifs collectifs. Cela peut s'entendre.

Cependant nous nous attendons à ce que la direction cherche à augmenter significativement la part de la rémunération variable. La rémunération variable n'est pas garantie dans le temps et est revue tous les ans. Plus elle est importante, plus les risques sont grands pour les encadrants (à l'exception bien sûr des dirigeants des plus grandes entreprises mais ils ne jouent pas dans la même cour).

3.2 A quelle date sera versée la prime de résultats ?

En avril ou en mai, alors qu'elle l'est en mars actuellement. Là encore, comme si les efforts demandés ne suffisaient pas, la direction propose de faire des économies de trésorerie en repoussant la date d'attribution de la prime de résultats.

3.3 Que devient la prime de responsabilité ?

Pas de changement pour 2023 mais après ? La direction sous-entend que cela pourrait changer.

En conclusion, le projet de la direction vise avant tout à faire des économies au détriment des encadrants de l'EPIC et à les placer dans une plus grande insécurité pour les rendre plus dociles.

