



Dénonciation unilatérale de la RDCE par la direction

La direction vient de compléter sa FAQ concernant la dénonciation de la RDCE de 4 nouvelles questions/réponses.

Mensonges et mauvaise foi sont à nouveau de mise. La CFE-CGC Groupe RATP rétablit la vérité.

1.3 La dénonciation de la RDCE est-elle une nouveauté à la RATP ?

Réponse de la direction : Non, sur ce même thème, la PFE (Plateforme d'accord cadre relative au management de l'encadrement) a été dénoncée en 2013, pour ensuite laisser la place, après négociation, à l'accord RDCE.

Voici les faits réels (Cf. Encadr'actu n°30 daté de mars 2013) :

« La plateforme de l'encadrement a fait l'objet d'un protocole d'accord signé le 9 juillet 2008 par la CFE-CGC Groupe RATP et les organisations syndicales suivantes : CFDT, UNSA GATC, FO ATMIC, Syndicats Indépendants, CFTC.

Il est à noter que le GATC ne représente qu'une partie de l'UNSA, que FO ATMIC n'existe plus, et que les Indépendants et la CFTC ne sont plus représentatifs à la RATP. La CFE-CGC Groupe RATP, lors des négociations, avait critiqué un certain nombre de choix mais avait signé malgré tout l'accord compte tenu des importants moyens que l'entreprise consacrait à la promotion de l'encadrement.

Les critiques de la CFE-CGC se sont hélas révélées fondées avec le temps, notamment à travers les difficultés que nous avons connues avec ce texte - dont son attaque devant les tribunaux par un syndicat signataire (une première) – et qui ont motivé la Direction à ne pas vouloir reconduire l'accord au terme de sa durée de 4 ans, soit le 31/12/2012.

Cependant, la non reconduction de la plateforme de l'encadrement ne pouvait se faire que par une volonté commune de tous les signataires.

Faute de volonté commune, la direction a proposé un avenant permettant sa reconduction sur un an seulement, soit jusqu'au 31/12/2013, pour se donner le temps de négocier un nouvel accord.

Cet avenant, signé par la CFE-CGC et FO, n'a pas recueilli les 30% nécessaires à sa validité. L'accord a alors été tacitement reconduit, devenant ainsi à durée indéterminée.

La direction a donc désormais la possibilité de le dénoncer, moyennant un préavis de 3 mois et un délai supplémentaire de 12 mois pour parvenir à un nouvel accord. Faute de quoi, passée cette durée de 15 mois, la direction peut procéder à un relevé de décision et mettre en place unilatéralement un nouveau dispositif de déroulement de carrière de l'encadrement. »

L'accord PFE initial était à durée déterminée. La CFE-CGC Groupe RATP était favorable à une prorogation d'une année avec renégociation parallèle d'un nouvel accord. Un avenant avait été signé en ce sens par la CFE-CGC Groupe RATP.

Le contexte était radicalement différent, l'objectif n'était pas de tout remettre à plat, échelons compris, et les organisations syndicales n'avaient pas été mises devant le fait accompli.

Le climat de confiance d'alors n'existe malheureusement plus.

1.6 Souhaitez-vous faire des économies sur le dos des encadrants ?

Réponse de la direction : Non, nous ne souhaitons pas faire des économies sur le dos des encadrants. L'objet est de mieux valoriser la maîtrise du poste, la montée en compétence et le niveau d'atteinte des objectifs du collaborateur en donnant aux managers plus de leviers pour aligner évaluation et rétribution financière. Nous souhaitons avant tout pouvoir nous adapter chaque année au contexte interne et externe à l'entreprise (concurrence, inflation, attractivité, marché de l'emploi ...), afin de décider chaque année du niveau des enveloppes dédiées aux augmentations salariales, dans un objectif de rétention et d'attractivité pour nos encadrants.

La direction a explicitement dit que les salaires de la plupart des techniciens supérieurs et agents de maîtrise ainsi que des fonctions support étaient trop élevés et qu'elle voulait rémunérer les encadrants au prix du marché. De plus les administrateurs représentants de l'Etat critiquent tous les ans le niveau d'évolution de la masse salariale.

Enfin, la Cour des comptes, dans son rapport sur la gestion des ressources humaines de l'EPIC RATP (exercices 2011 à 2018), faisait les recommandations suivantes :

- Recommandation n° 1 (RATP) : Revoir les règles relatives à l'organisation du travail en renonçant à la durée journalière de référence au profit de plafonds fixés à l'échelle de quelques semaines au minimum.
- Recommandation n° 2 (RATP) : Revoir l'organisation du travail des conducteurs de métro et de RER afin d'augmenter la durée de conduite effective.
- Recommandation n° 3 (RATP) : **Revoir les règles de progression de carrière pour en réduire l'automatisme et ainsi maîtriser l'augmentation des rémunérations.**
- Recommandation n° 4 (RATP) : Simplifier fortement le dispositif indemnitaire en réduisant les primes à l'acte et en renforçant le caractère incitatif des primes de performance.
- Recommandation n° 5 (RATP) : Mettre en place une procédure de contrôle des primes versées.

1.10 L'accord 13ème mois a été dénoncé fin septembre. Que souhaite faire la Direction sur ce thème ?

Réponse de la direction : l'accord 13ème mois a été dénoncé pour permettre une re-discussion du thème des échelons pour l'encadrement. Un projet d'accord a été envoyé aux organisations syndicales représentatives le 6 octobre 2021, pour une réunion de négociation planifiée le 21 octobre 2021. Le projet d'accord confirme le 13ème mois, sans aucune modification, pour les salariés de la RATP et les échelons pour les opérateurs, sans aucune modification non plus. Si ce projet d'accord reprenant l'accord dénoncé sur le 13ème mois et les échelons des opérateurs n'était pas signé par les organisations syndicales représentatives, la Direction afficherait et mettrait en œuvre des mesures unilatérales identiques aux dispositions actuelles (13ème mois et échelons des opérateurs).

La direction a clairement annoncé aux organisations syndicales vouloir mettre fin à l'avancement à l'ancienneté pour l'encadrement. Cela répond à la recommandation n°3 de la Cour des comptes. Comme indiqué par la direction, le projet d'accord 13^{ème} mois ne comprend que la suppression des échelons pour l'encadrement. Elle ne manifeste sa prétendue volonté de rediscuter le thème des échelons pour l'encadrement qu'en raison de la forte opposition des organisations syndicales sans aucun engagement de résultat de sa part.

1.11 Comment pensez-vous fixer le budget 2023 sur le thème de la RDCE ?

Réponse de la direction : le budget 2023 (et celui des années suivantes) sera élaboré chaque année en fonction des hypothèses et des arbitrages budgétaires décidés en fin d'année pour l'année suivante. Les niveaux des enveloppes seront discutés dans le cadre des Négociations annuelles obligatoires (NAO).

La direction confirme ainsi les craintes de la CFE-CGC Groupe RATP :

- Les hypothèses et les arbitrages budgétaires sont au bon vouloir de la direction sans aucun regard des salariés et de leurs représentants. Le futur accord RDCE, au contraire de l'actuel, n'apportera aucune garantie sur ce point.
- Les marges de manœuvre décidées unilatéralement par la direction seront réparties dans le cadre des NAO où l'encadrement se trouve en concurrence avec les opérateurs.

Diviser pour mieux régner, telle est la nouvelle stratégie de la direction générale.

La direction a choisi de court-circuiter les organisations syndicales et s'engage dans un processus de désinformation de l'encadrement. Malgré cette attitude déloyale, la CFE-CGC Groupe RATP mettra tout en œuvre pour défendre l'intérêt des techniciens supérieurs, des agents de maîtrise et des cadres.

