Du protocole de nuit aux commissions de classement... LA RÉCAP'

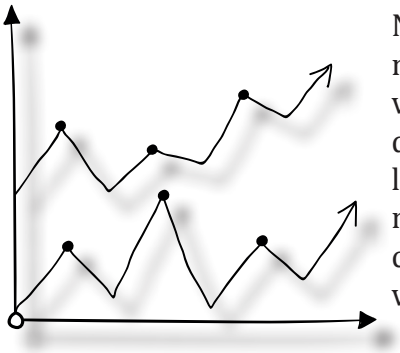
La CGT-RATP a été à l'initiative des négociations mais a également été vigilante sur le paiement dû par l'entreprise sur les salaires. La Direction regarde le sablier en tentant de faire oublier le paiement de primes pourtant inscrit sur l'IG 436. Avec la complicité d'une organisation syndicale, la Direction obtient un beau coup de poker... au détriment des agents !

Protocole «déroulement de carrière», pourquoi la CGT-RATP n'a pas signé.

Notre organisation syndicale a toujours fait la distinction entre le salaire et le déroulement de carrière. Ce sont deux choses différentes que nous ne mettons pas sur le même plan. Le déroulement de carrière concrétise l'expérience, la technicité et l'ancienneté dans l'entreprise. Le salaire relève de la valeur du point qui est commune à tous les agents

Nouveau protocole, nouvelles injustices.

La CGT-RATP ne s'est pas opposée par principe au passage automatique. Le système par fourchettes en pourcentage était aussi perfectible. À chaque négociation nous avons tenté de le rendre plus égalitaire, plus juste.



Notre opposition au nouveau protocole vient des projections des carrières des collègues aussi bien des nouveaux que les anciens. Les anciens se voient pénalisés pour une majorité sur leur fin de carrière. Le nouveau tableau ne permet pas d'obtenir l'équivalent de l'ex 12+30 pour la plupart. À moins de prolonger leur carrière…

Nous émettions un doute sur les passages plus rapprochés pour les nouveaux embauchés. Ce doute est levé quand on oppose le niveau d'embauche et le déroulement de carrière : Quand l'entreprise embauche majoritairement des collègues avec de l'expérience du privé aux niveaux 8 ou 9, ils tombent directement sur le passage à 4 ans. Donc, aucun bénéfice pour eux !

Ce qui fait surtout la balance, c'est la peine de l'avis défavorable. Un avis défavorable est un tatouage permanent sur la carrière. Jamais l'agent ne pourra rattraper cette singularité sur sa carrière puisque disparaît le passage automatique de fin de carrière. Les premières commissions de classement ont confirmé de façon glaçante que la Direction usait de tous les artifices afin de pénaliser certains collègues, comme les EAP et plans de progrès non réalisés et envoyés par la poste !

La direction s'endort sur le paiement de l'IVP

C'est encore la vigilance des représentants du personnel qui frappe la Direction. Mais où est donc passée la prime de l'utilisation du matériel du samedi et dimanche sur la feuille de paie ? Cette prime d'un montant de 23,14€ par jour pour les opérateurs et 8,332€ pour les C.V. a disparu au mois de mars. C'est l'un des effets de Diapason, le service paye n'arrive plus à fonctionner de bonne manière.

La Direction veut l'externaliser et elle y met les moyens, enfin pas humain du coup ! Un rattrapage sur les paies des agents sera effectué grâce à la vigilance de nos militants qui n'accepteront jamais que les salaires soient spoliés !

SORTIE DE NUIT

L'IG 398 E réglemente le travail de nuit à la RATP. Le protocole cadre les dispositifs consernant les salaires.

PRISE EN COMPTE POUR LA RETRAITE DE LA SUJÉTION CORRESPONDANT AU SERVICE DE NUIT

Une majoration de la pension de retraite est attribuée au titre des seuls services de nuit, aux salariés effectuant des services de nuit affiliés au régime spécial de retraite de la RATP. Cette majoration est fonction du temps de service de nuit effectué par un agent au cours de sa carrière. Elle est indépendante de la durée d'assurance retenue pour le calcul de sa pension. La majoration de la pension de retraite représente 75% du montant mensuel moyen des primes de nuits (ATNTM et ACTN) perçues pour 15 ans de service de nuit. Pour les agents dont la durée des services de nuit est supérieure à 15 ans, la majoration correspond à un taux supérieur à 75%, et pourra aller, au maximum, jusqu'à 100% du montant moyen mensuel des primes de nuit perçues.

En résumé

Majoration de la pension de retraite du montant mensuel moyen des primes de nuits

15 ans de service = 75 %

+ 15 ans = de 75 à 100 %

AVANTAGES LIÉS À LA MÉDAILLE DES CHEMINS DE FER

20 ans de service de nuit pour la médaille d'argent ;
30 ans de service de nuit pour la médaille de vermeil ;
33 ans de service de nuit pour la médaille d'or.

RÈGLE DE MAINTIEN DES MAJORATIONS « ÉCHELLE »

Dans le cadre d'une mobilité volontaire sur un poste de jour et à l'exception des modifications de conditions de travail liées aux opérations de changement, les salariés qui quittent un poste de Permanent de nuit, ou un Roulement alterné incluant des services de nuit :

- Conservent au point de vue paye (APDVP) le bénéfice des majorations perçues (« échelle nuit » et/ou « échelle spéciale ») s'ils ont subi ces sujétions pendant au moins 5 ans révolus (en une ou plusieurs périodes et quelle que soit la catégorie d'appartenance) ; dans ce cas, ce maintien disparaît lorsque la situation administrative du salarié atteint ou dépasse la situation APDVP ;
- Voient la majoration « Echelle nuit » transformée en une majoration conservée à titre personnel s'ils ont subi ces sujétions plus de 10 ans (en une ou plusieurs périodes et quelle que soit la catégorie d'appartenance). Cette majoration à titre personnel ne peut dépasser 10 points (à compter du 1er juillet 2015) sur l'ensemble de la carrière du salarié. Si le salarié reprend par la suite un poste qui lui ouvre droit à la majoration « Échelle nuit » alors le bénéfice de la majoration conservée à titre personnel est suspendu

En résumé

Retour de jour

5 ans de nuit

Maintien de la paye majorée (hors prime) en APDVP. Disparition progressive avec la progression du salaire.

Plus de 10 ans

l'échelle nuit est transformée en majoration à vie en point (jusqu'à 10)

Modalités de calcul de l'indemnité de « sortie de nuit »

Cette indemnité (I) est calculée sur la base du Différentiel de Rémunération (DR) entre le poste quitté en service de nuit et le nouveau poste en jour, incluant l'ensemble des sujétions selon les modalités suivantes :

Dans le cas d'une occupation de poste en nuit pendant 5 ans révolus, I = DR x 14 mois ;
Dans le cas d'une occupation de poste en nuit pendant 6 ans révolus, I = DR x 16 mois ;
Dans le cas d'une occupation de poste en nuit pendant 7 ans révolus, I = DR x 18 mois ;
Dans le cas d'une occupation de poste en nuit entre 8 ans révolus, I = DR x 20 mois ;
Dans le cas d'une occupation de poste en nuit pendant 9 ans révolus, I = DR x 22 mois ;
Dans le cas d'une occupation de poste en nuit pendant 10 ans révolus ou plus, I = DR x 24 mois ;