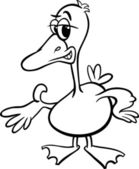


**Le Canard déchainé**

**du CATP**



« Négociations » Annuelles 2017 au CATP

séance du 26/01/2017

**Cher(e)s collègues,**

Par cette information, **la CGT du CATP souhaite vous alerter sur la dérive « anti-sociale » que connait notre entreprise aujourd’hui, dérive qui ne cesse de s’accentuer**.

Le 26/01/2017 s’est tenue, en présence de la direction générale et des Organisations Syndicales, la deuxième réunion de négociation relative aux **N.A.O.**

***Pour rappel :***

***En quoi consiste la Négociation Annuelle Obligatoire ?*** *La négociation annuelle obligatoire (NAO) est imposée par le*[*Code du travail*](http://www.journaldunet.com/management/pratique/vie-professionnelle/17405/le-code-du-travail-et-les-droits-des-salaries.html)*(art. L2242-8) et doit être à l'initiative de l'employeur.*

***Quels sont les thèmes abordés ?****Plusieurs thèmes sont obligatoirement abordés lors de la NAO :*

* *la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée ;*
* *l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.*

*Chacune de ces 2 obligations annuelles de négocier renferme une liste bien plus détaillée et variée de thématiques qui doivent être abordées (par exemple : mutuelle obligatoire, travailleurs handicapés, lutte contre la discrimination …).*

**1ere remarque relative au salaire :**

**La direction ne veut traiter que de l’enveloppe relative aux RCI**, à savoir les reconnaissances pour surplus de compétences et/ou les promotions**. Et encore,** nouveauté de cette année, **le surplus de compétence n’est pas nécessairement suffisant pour obtenir 50€ brut d’augmentation…** En revanche, **pour tout ce qui relève des augmentations collectives**, (augmentation du salaire de base RCE, versement de prime pour tous…), **la réponse de la direction est cinglante voire méprisante pour les salariés** ; elle se réfugie derrière les augmentations décidées à l’échelon national soit pour mémoire seulement 0, 6 % en 2016…

* Nous rappelons que **le CATP est une entreprise de plein exercice et peut décider de la rémunération de ses salariés**, ce n’est qu’une question de volonté… Et comme le disait le « kamarade » Lénine « là où il y a une volonté, il y a un chemin »,
* Nous vous informons que de leur côté, **les 10 plus gros salaires du CATP ont connu une augmentation de 11,17 %** entre 2012 et 2015 (source Bilan social) ; nous sommes rassurés, eux, ils ont trouvé le chemin !
* Nous remarquons que **le Directeur général a vu son salaire passer de 347.465 € à 353.926 €** de 2014 à 2015 (source rapport financier) **soit une augmentation de 6.461 € sur l’année** *(AH OUI quand même)* **soit 538 € par mois** *(AH OUI quand même… !).*

**A la CGT, nous pensons que ce qui est bon pour les uns est aussi bon pour les autres.**

**2ème remarque relative au salaire :**

**« La direction ne veut traiter que de l’enveloppe relative aux RCI »**, c’est-à-dire qu’elle ne veut pas négocier, ni même discuter, du montant de cette enveloppe avec les représentants du personnel ; **elle octroie un peu plus du minimum garanti par la convention collective, point barre !!!** **C’est ce qui s’appelle le fruit de l’évolution du « dialogue social » au « monologue social » !**

**3ème remarque relative au salaire :**

**La direction a prévu une enveloppe de 300 € pour gommer les inégalités salariales entre les hommes et les femmes.**

Vous allez nous dire **« c’est peu, non ? »** ; **effectivement c’est peu, même ridicule, et c’est ce que nous avons dit à la délégation patronale**. La réponse a été la suivante : « de notre point de vue, il n’y a pas d’inégalité de salaire entre les hommes et les femmes au CATP, ou alors à la marge et ce sont des cas particuliers qui s’expliquent… ».

**Pour toutes celles qui en sont victimes, mesdames, vous apprécierez…**

**4ème remarque relative à la rémunération :**

**Les fameux périphériques** comme la complémentaire santé, les tickets restaurants, le restaurant d’entreprise… **Il fut un temps** (pas si lointain) **où nous pouvions négocier sur ces points**.

Maintenant c’est différent. Vous allez rire… enfin non, car c’est tout sauf risible…

Dans un premier temps, **la direction a mis le feu aux poudres en décidant unilatéralement de supprimer à compter de 2018 les tickets restaurants pour les salariés des sièges 37 et 86**. **Suite à l’émoi provoqué, elle revient sur sa décision** *(ça, c’était plutôt intelligent…)* **mais en alignant sa participation au ticket restaurant à celle du restaurant d’entreprise** *(pour le petit commentaire, on vous laisse le choix des mots…).*

Pour résumer,

* AVANT, la direction participait à hauteur de **4 €** pour un ticket restaurant du siège,
* APRES, la direction participera à hauteur de **3,10 €** pour un ticket restaurant du siège.

Là, c’est la cerise sur le gâteau. **Non seulement la direction refuse en bloc toute idée de négociation salariale, mais en plus elle souhaite recueillir notre aval pour imposer une régression sociale,** avec au passage une économie de plus sur le dos des salariés. Au mieux, cela s’appelle du cynisme.

**Il n’y a que la CFDT qui peut se satisfaire de négocier des régressions** *(cf. leur dernier tract…).*

Cher(e)s collègues,

À ce stade, la solution ne nous appartient plus en tant qu’organisation syndicale, vu l’attitude de la direction, ou plutôt de cette direction, face aux élus du personnel. **Mais la solution nous appartient à nous tous en tant que salariés.**

**Construisons ensemble un véritable rapport de force.**

**La CGT.**