

Pôle encadrement



LE JOURNAL UNSA DES ENCADRANTS DE LA RATP

N° 15

Décembre 2017

Dans ce numéro :

Pouvoir d'achat

**Egalité
professionnelle et
salariale**

**Transfert de jours
CET vers le PERCO**

**Commissions de
classement 2018**

**Le prélèvement à la
source confirmé**

**Retraites : vers la fin
des régimes
spéciaux ?**

**SFT : des centaines
de collègues
régularisés
grâce à l'UNSA**



unsa-ratp.org

Pouvoir d'achat des salariés : et les agents RATP ?!

C'était une promesse de campagne : le pouvoir d'achat des salariés devait augmenter grâce à un transfert de cotisations.

D'un côté, une hausse de la CSG, de l'autre une baisse des cotisations salariales... Cette équation simple, en faisant porter une part des dépenses chômage et maladie sur une assiette plus large de la population devait donc permettre à tous les salariés de voir leur net à payer augmenter.



Mais dans les faits, il semblerait que le gouvernement ne nous considère pas comme étant des salariés comme les autres : **aucun agent RATP, statutaire ou contractuel, ne verra son net à payer augmenter.**

Pire : **la hausse de la CSG est même supérieure**, dans la plupart des situations agents, **à la baisse des cotisations salariales**, amenant l'Entreprise à mettre en œuvre **un système de compensation**.

Voici donc les impacts des mesures annoncées (taux approximatifs, en raison de variations d'assiettes) :

	Incidence de la CSG	Incidence allègements de charges	Compensation versée par la RATP	Impact sur le net à payer
Salariés du régime privé	-1,7 %	+3,15%	-	+1,45% environ
Agents RATP contractuels (salaire >1466,13€)		+1,7% environ		Quasi nul
Agents RATP contractuels (salaire < 1466,13€)		+0,75%	Environ 0,95%	Nul Le net à payer reste inchangé
Agents RATP sous statut		+1%	Environ 0,7%	

CETTE COMPENSATION VERSEE PAR LA RATP, AU COUT ESTIME A PLUS DE 20 MILLIONS D'EUROS, VIENDRA AMPUTER LA MASSE FINANCIERE ALLOUEE AUX SALAIRES. ELLE RISQUE DONC DE METTRE A MAL LES MARGES DE MANOEUVRE EN MATIERE DE POLITIQUE SALARIALE, NOTAMMENT LORS DES FUTURES DISCUSSIONS SUR LA VALEUR DU POINT .

Par ailleurs, la hausse de la CSG impactera plein pot l'intéressement et l'abondement de l'épargne salariale, sans qu'aucune compensation ne soit prévue pour ceux-ci.

L'ensemble des organisations syndicales représentatives à la RATP a interpellé le gouvernement, pour l'appeler à respecter ses engagements de campagne, par le biais d'un courrier à la Ministre des Transports.

Cet appel est à ce jour resté sans réponse. D'après une dépêche AFP du 17/11, « *une compensation de la hausse de la CSG pour quelques centaines de milliers de salariés d'entreprises publiques à statut reste en suspens.* »

Il semble probable que le gouvernement laisse notre Entreprise, et donc nous, ses salariés, supporter une bonne partie de la facture...

Egalité professionnelle et salariale: il reste tant à faire !

Selon les calculs du Forum économique mondial, au rythme auquel nous « avançons », l'égalité salariale ne sera atteinte qu'en 2186...

Lors des dernières commissions de classement maîtrises, le taux de nominations à l'avancement (part de nommés parmi les proposables) s'est élevé à 88,6% pour les hommes, contre 85,9% seulement pour les femmes. **Au global RATP en 2016, nous n'affichons aucune progression en matière de réduction des inégalités salariales.**



Pourtant, au fil des années, notre accord *Egalité* n'a cessé de s'enrichir de mesures visant à lutter contre ces écarts. Par exemple, lors de sa dernière négociation, l'UNSA RATP a fini par obtenir ***une mesure permettant de faire bénéficier d'un avancement hors enveloppe une collègue au retour de congé maternité ou d'adoption, se trouvant à la moyenne ou au-delà.***

Malheureusement, en 2016, ***aucun département n'a appliqué cette mesure !*** Et en 2017, seulement 2 recours à cette possibilité... au département GIS.

Il est incontestable que ce type d'interruption constitue l'une des causes majeures d'écarts salariaux : que ce soit en tant que manager ou managé, utilisez cet article du protocole !

Du côté de la place des femmes aux différents niveaux de gouvernance, encouragée par la Direction Générale, la situation s'améliore en termes de représentativité dans les CODIR (rapportée au % de femmes cadres dans les départements).

ING, EDT, CGF, RER et MOP restent néanmoins à la traîne.

Gageons que nos résultats seront meilleurs en 2017. C'est un enjeu pour toute l'Entreprise, pour nous toutes et tous !

La dernière étude « Women Matter » du McKinsey Institute met en évidence un potentiel d'appréciation de 10% du PIB si nous atteignons la parité dans les organes de direction en France.



Transfert de jours CET vers le PERCO : avant le 8 décembre

Pour bénéficier de l'abondement au titre de l'année 2017, il est impératif que votre demande parvienne à votre gestionnaire RH au plus tard le 8 décembre, selon calendrier de la paye. Toute demande parvenue au-delà sera réputée réalisée en 2018.

Pour rappel, les jours CET transférés sur le PERCO :

- ★ génèrent un abondement de 60€ bruts par jour (dans la limite de 600€ par année civile toutes sources de versement confondues) ;
- ★ bénéficient de charges salariales réduites et d'absence d'imposition sur le revenu.



Commissions de classement 2018

Voici les dates connues à la date d'édition du présent journal :

	Cadres	Maîtrises	Opérateurs
BUS	05-déc	19-déc	
CGF	21-déc	21-déc	22-déc
CML	13-déc	13-déc	
EDT	11-déc	11-déc	
GDI	08-déc	14-déc	
GIS	19-déc	18-déc	
ING	15-déc	22-déc	
JUR	19-déc	19-déc	
M2E	06-déc	06-déc	
MRB	05-déc	15-déc	
MRF	22-déc	22-déc	
MTS	13-déc	13-déc	
RER	06-déc	13-déc	
SDG	06-déc	06-déc	
SEC	24-nov	30-nov	
SEM	13-déc	13-déc	
SIT	18-déc	19-déc	
SID	13-déc	13-déc	
VAL	18-déc	18-déc	13-déc



Le prélèvement de l'impôt à la source (par la RATP) est confirmé

Dans un premier temps repoussée pour en permettre une évaluation approfondie, la mise en oeuvre du projet est désormais engagée.

Les conséquences pour les agents :

- Les salaires « non exceptionnels¹ » perçus en 2018 ne seront pas imposés sur le revenu :
 - ★ en 2018, nous paierons l'impôt sur les salaires perçus en 2017,
 - ★ en 2019, nous paierons directement l'impôt sur les salaires perçus en 2019. Assiette, taux et montant apparaîtront sur nos bulletins de paie.
- Au printemps 2018, l'administration fiscale indiquera à chacun (lors de la déclaration si elle est effectuée en ligne) **le taux individuel** qui lui sera appliqué. Il sera ensuite **communiqué à la RATP**.
- Les salariés qui ne souhaitent pas que la RATP connaisse leur taux d'imposition **pourront s'opposer à sa transmission** (en ligne, sur impots.gouv.fr). Dans ce cas, l'Entreprise leur prélèvera un **taux neutre (forfaitaire)**.
- L'UNSA RATP sollicitera la direction afin d'obtenir des garanties et mesures précises permettant d'assurer une stricte confidentialité quant aux informations individuelles.



¹ ⚠ Seuls les éléments considérés comme « non exceptionnels » ne seront pas imposés.

Par exemple, une Indemnité de Départ en Retraite perçue en 2018 sera imposée dans les mêmes conditions que les autres années. L'intéressement non versé sur l'épargne salariale sera également soumis à impôt sur le revenu.

Retraite : vers la fin des régimes spéciaux ?

« Un système universel dans lequel chacun bénéficie des mêmes droits ». Ce slogan porté par le Président de la République pendant la campagne sonnera-t-il le glas de notre régime de retraite ?

Si à ce stade, aucun débat n'a encore eu lieu avec les syndicats, les premiers éléments fournis lors de la campagne et les différentes déclarations du gouvernement donnent un aperçu de ce projet prévu pour 2018 :

Un régime par comptes notionnels :

Dans ce type de système, existant en Suède, toutes les cotisations sont converties à l'entrée en points.

A la sortie, c'est-à-dire au moment auquel un salarié demandera le service de sa pension, celle-ci serait calculée selon une formule prenant en compte :

- ◆ l'âge de naissance,
- ◆ l'âge de départ,
- ◆ le nombre de points accumulés au cours de la carrière,
- ◆ la valeur du point, qui serait réévaluée chaque année en fonction de l'espérance de vie et de l'équilibre financier du régime unique.

La fin du calcul sur les 6 derniers mois :

C'est sur les salaires de toute la carrière que seraient alors calculées les pensions.

La fin de la notion de durée de cotisations et d'âge légal :

Dans un tel régime, l'âge légal est remplacé par une « plage légale », par exemple de 55 à 70 ans, avec un principe de « neutralité actuarielle » : plus on part tôt, moins on touche.

La réforme ultime :

Plus besoin d'autres réformes : chaque année, le gouvernement pourrait abaisser unilatéralement la valeur du point.

Menée au pas de charge :

Les salariés « partant au cours des 5 prochaines années » ne seraient pas touchés. Pour les autres la montée en charge du nouveau système s'étalerait sur 10 ans.

Créée par des agents RATP, pour défendre les spécificités des agents RATP, l'UNSA RATP s'attachera, dans un timing approprié, à représenter au mieux vos intérêts, avec sincérité et détermination.



SFT : des centaines de collègues régularisés grâce à l'UNSA

Le Supplément Familial de Traitement permet aux salariés ayant au moins deux enfants (sous conditions de charge effective) de bénéficier d'un versement mensuel.

Grâce à notre action, c'est déjà plus de 300 agents qui ont été régularisés ces derniers mois, avec une rétroactivité jusqu'à 2 années.

Si vous êtes potentiellement concerné(e), contactez un délégué UNSA ou votre gestionnaire RH.

Bien joué l'UNSA !

Représentatif

Revendicatif

Autonome

**Egalité Femmes
Hommes**

Apolitique

Intéressement

Télétravail

Responsable

**Epargne
salariale**

**Qualité de vie
au travail**

Exigeant

**Déroulement
de Carrière
Encadrement**