



Ugict-Cgt

INFOS

Union Générale Ingénieurs, Cadres, Techniciens, Agents de maîtrise et Employés de la CGT-RATP

85, rue Charlot, 75003 PARIS - Tel. : 01.48.87.65.87 - Int. : 58.770 - Fax : 01.44.78.53.57 - Mail : cgt.encadrement.ratp@free.fr

PLATE-FORME DE L'ENCADREMENT SORTIR DE CETTE LOGIQUE

Les commissions de classement 2010 se sont tenues pour les agents d'encadrement (cadres, maîtrises et techniciens supérieurs) avec un deuxième exercice de la nouvelle plate-forme.

Individualisation des carrières

Rarement, la signature d'un tel accord aura suscité autant d'interrogations, de défiance, si peu de temps après sa mise en œuvre.

Les questions touchent à la nature même de la gestion de l'encadrement mais également aux modalités de mise en œuvre des nouveaux principes d'avancement par points et les incidences sur la grille.

L'UGICT/CGT-RATP a réuni ses commissaires classeurs afin de faire le point de la situation sur l'ensemble de l'entreprise.

Concernant les principes d'avancement, on voit globalement les effets d'une plate-forme qui individualise plus les carrières au détriment des repères collectifs. L'absence de taquet permet à la direction de « booster » un certain nombre d'agents, ce qui n'est pas sans provoquer des réactions entre collègues et agit de façon négative sur les collectifs de travail. Comme les critères restent pour le moins discutables, chacun se dit à juste titre pourquoi lui et pas moi.

Performance individuelle, productivité

...

Performance individuelle et productivité sont érigées en dogmes. Ce dispositif s'inscrit bien en lien avec une politique d'entreprise qui instaure une concurrence entre collègues, une intensification toujours

plus importante du travail (faire plus avec moins) et cela au prix d'une pression physique et psychologique croissante.

Sur l'application de la plate-forme :

Non-respect des dispositions prévues sur le passage en 4 ans des niveaux de débutant à confirmé 1

...

Malgré de nombreuses interventions, alarmes sociales... nous constatons toujours le non-respect des dispositions prévues sur le passage en 4 ans des niveaux de débutant à confirmé 1. C'est également l'absence de plan de progrès pour les agents ne bénéficiant pas d'avancement à partir de la troisième année. Lorsqu'ils existent, ce sont des EAP bis avec absence d'éléments factuels, quelques arguments lancés à la volée.

C'est encore le manque de transparence sur l'attribution des 10 points pour parcours professionnels. A cet effet nous ne disposons que de la vision des agents bénéficiant de cette mesure pour parcours réussis. Notons sur cette question également des différences d'appréciation entre les départements et un manque de cohérence transversale à l'entreprise.

Mesures de fin de carrière : là aussi les inégalités de traitement sont présentes avec une tendance générale qui montre une volonté de ne pas répondre à cette attente avec l'absence de prévision de départ et un refus de plus en plus fréquent d'avancement dans le cadre de CET de fin de carrière ou de CPA...

Manque de transparence sur l'attribution des points

En termes de politique managériale, l'EAP est de nouveau sur la sellette : des engagements de donner des points ne sont pas respectés, des supérieurs hiérarchiques ne sont pas sollicités ou leur avis n'est pas pris en compte.

Cette politique managériale pose également des problèmes déontologiques car des agents sont juge et partie dans une même commission chez les cadres, dans les commissions maîtrises et techniciens supérieurs (BUS avec les REL et RE RH, les maîtrises encadrant des techniciens supérieurs...).

Malgré les obligations légales, c'est toujours l'absence de données sur l'égalité femme/homme.

Ce sont aussi des difficultés pour avoir connaissance des critères sur les points attribués par GIS, en particulier pour les agents détachés dans les filiales.

Enfin, la construction de la plate-forme avec mise en place de niveaux de compétence provoque un certain nombre de blocages d'avancement en raison d'un changement de « NMC », notamment pour l'accès « expérimenté ». Les directions devant, à cette occasion, donner les points de passage en plus, ce qui conduit à des refus car l'enveloppe s'en trouve amputée.

Plus généralement, la question des mobilités forcées avec ses conséquences sur le mal vivre au travail, les pertes de savoir-faire est un point sur lequel nous souhaitons que le débat prenne le pas sur le dogme.

Rappelons enfin que si l'ensemble des agents de l'encadrement est soumis à un même type de gestion, cette plate-forme est particulièrement défavorable pour les cadres en ce qui concerne le nombre de points attribués. Si ce constat semble aujourd'hui s'imposer, y compris aux signataires, seule l'attribution de points supplémentaires permettrait de remédier à cette situation.

Une enveloppe particulièrement défavorable pour les cadres

Un bilan s'impose :

Depuis un an, de nombreuses interventions ont porté sur le non-respect d'engagements pris par la direction ou sur les dysfonctionnements liés à la mise en place de cette plate-forme.

L'UGICT/CGT-RATP a déposé deux alarmes sociales dans un premier temps sur les délais de passage de débutant à confirmé 1, sur l'attribution de points non conforme à ce qui était annoncé. Si sur ce dernier point la direction a rétabli la situation suite aux premières commissions de classement, une nouvelle grille devant régler structurellement le problème en pose dans les faits de nouveaux.

Suite à une seconde alarme sociale, de nouvelles compensations ont été mises en place. Pour autant, les agents débutants et confirmé 1 et qui accèdent aujourd'hui à ces niveaux sur les derniers échelons ont désormais des coefficients de paye inférieurs à ceux de la grille précédente. Par ailleurs, la perte de repères collectifs ne permet plus aux agents d'avoir une vision directe de leur situation sur une grille telle que nous l'avions auparavant. Pour retrouver son coefficient paye il faut maintenant passer par la formule suivante :

Prendre le coefficient paye du premier échelon de son niveau de compétence (voir grille argos).
Ajouter à ce dernier ses majorations individuelles (attribution de points) + éventuellement sa majoration collective (échelle spéciale).
Diviser le résultat obtenu (nouveau coefficient) par le premier coefficient figurant sur la grille.
Multiplier le résultat obtenu par le coefficient figurant sur la grille argos correspondant à votre échelon. Le résultat final doit correspondre au coefficient que vous devez retrouver sur votre fiche de salaire.

Exemple concret d'un agent de maîtrise confirmé 2 + 25 avec échelle spéciale qui se trouve à l'échelon 19.

Niveau Maîtrise : confirmé 2, grade 4201

échelon	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
coefficient	443,2	450,6	458	465,4		480,1	487,5	494,9	502,3	509,7	517,1		531,8

*Premier coefficient grille **443,2**.*

*On ajoute 25 points d'avancement + 10 points d'échelle spéciale ce qui donne **478, 2**.*

*On divise 478,2 par 443,2 : résultat **1,078...***

*On multiplie ce résultat par le coefficient correspondant à l'échelon de l'agent (dans le cas présent échelon 19 soit le coefficient **531,8**.*

*Le coefficient paye réel est donc le **573,8** même s'il ne figure pas sur la grille.*

Faisons bouger les choses :

Force de propositions, l'UGICT/CGT-RATP et ses militants combattent la logique en cours. Nous intervenons dans un cadre qui nous est imposé et dans tous les secteurs de l'entreprise pour défendre les intérêts des agents de nos catégories.

C'est pourquoi, notre syndicat vient de s'adresser une nouvelle fois à la direction pour faire un bilan de la situation (une commission de suivie devrait se tenir au mois de juin) et porte un certain nombre de revendications pour :

- des garanties de carrière face à la perte de repère actuel ;
- réfléchir à une autre approche de l'attribution des points à partir d'une logique où les agents puissent bénéficier des points qu'ils génèrent, sauf avis défavorable motivé, reposant sur des faits avérés et contrôlables lors des commissions de classement ;
- réaffirmer un attachement aux mobilités choisies et non contraintes (à cette occasion ne doit-on pas déconnecter les mobilités de l'avancement ?) ;
- l'obtention des points générés à 3 ans sans avancement si absence de plan de progrès, sur le principe de la prime de résultat en cas d'absence d'EAP ;
- le recours accompagné en cas de désaccord ;
- une formation à la hauteur pour préparer et accompagner les mobilités choisies, ce qui implique des effectifs nécessaires ;
- la transparence sur les critères d'évaluation ;
- la revitalisation des commissions de classement, les moyens matériels attribués aux commissaires classeurs pour tenir correctement leur rôle, la fin des « chambres d'enregistrement ».

Avril 2010