

Projet de protocole d'accord sur la gestion de l'encadrement

La RATP :

- ouvre des discussions sur la plate-forme encadrement,
- met en place des groupes de réflexion,
- engage des opérations de benchmarking sur le management en vigueur dans d'autres entreprises,

Dans le prolongement de cette démarche, elle garde en projet d'aligner un dispositif managérial de plus en plus contesté, pour aller vers plus d'individualisation dans l'avancement.

A la RATP, fort de plus de 10 années d'expérience, l'encadrement constate les effets pervers de la plate-forme et sa panoplie managériale.

L'UGICT-CGT/RATP, avec ce matériel, propose d'instaurer les conditions de réels débats avec les salariés.

L'obsolescence du mode de gestion actuel mérite que des pistes, autres que celles dans lesquelles la Direction voudrait nous enfermer, soient explorées.

Avec ce projet, l'UGICT-CGT/RATP propose à nos collègues de l'encadrement, agents de la maîtrise et cadres, de débattre le plus largement possible :

- Parce qu'il s'agit de nos métiers, de nos missions, de notre avancement, de la déontologie du rôle d'encadrant et de notre responsabilité sociale, de nos déroulements de carrière, de notre avenir, de celui de la RATP, et par voie de conséquences de nos vies.
- Parce que si l'ensemble de l'encadrement n'intervient pas, nous risquons de nous voir imposer un mode de gestion que nous n'avons pas souhaité pour les dix ans qui viennent.

**PARCE QUE NOUS SOMMES
TOUS CONCERNÉS !**



“ donner un véritable sens
à la notion d'encadrement ”

Préambule

Le développement de notre entreprise de service public repose très largement sur la qualité et l'implication de tous ses agents, et en particulier de l'ensemble de l'encadrement.

Pour permettre la réalisation de ces objectifs, dynamiser la motivation et l'implication professionnelle nécessaire, il est essentiel pour la RATP que les modes de gestion de l'encadrement évoluent pour être mieux adaptés à cette ambition.

L'objet de cette plate-forme d'accord est de fixer les objectifs et principes généraux retenus dans ce cadre. Cette plate-forme détermine les conditions d'évolution des carrières, les parcours professionnels et la formation professionnelle, ainsi que la place et le rôle de l'encadrement dans l'entreprise.

CHAPITRE 1

OBJECTIFS ET PRINCIPES GÉNÉRAUX

Article 1

CHAMP D'APPLICATION

Ce texte s'applique à tout agent de maîtrise et cadre de la Régie. La gestion des carrières des techniciens supérieurs suivra une évolution parallèle à la plate-forme encadrement.

Article 2

OBJECTIFS

Les objectifs sont les suivants :

- Donner un véritable sens à la notion d'encadrement par une plus grande continuité dans les carrières, tout en conservant l'identité spécifique des catégories cadres et maîtrise, et ce, en toute transparence.
- Prendre en compte la qualification, les responsabilités et l'investissement des agents d'encadrement.
- Se donner les moyens nécessaires à la mise en place de parcours professionnels, clairement identifiés et partagés par les agents, qui soient en corrélation avec des parcours formation tout au long de la vie professionnelle.
- Dynamiser les outils existants pour permettre d'accroître les possibilités de mobilités et mettre en place des règles de gestion équitables et transparentes. La mobilité devient un acte choisi.

Nouvelle à la gesti

- Mettre en œuvre une véritable gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de l'encadrement, notamment dans le cadre des parcours formation pour que la mobilité et les parcours professionnels ne présentent pas sur les collectifs de travail.

Article 3

ARCHITECTURE DE LA GRILLE

Il est mis en place une grille unique d'encadrement à 12 niveaux (EC2 à EC12+) permettant la reconnaissance des qualifications (formation initiale), de l'expérience professionnelle, de la formation professionnelle continue. L'annexe 1 présente la structure et les coefficients de rémunération de cette grille.

Article 4

POSITIONNEMENT DES POSTES

La segmentation qui prévalait depuis 1997 est supprimée. Les postes sont positionnés dans la catégorie cadre ou maîtrise. Les fiches de poste et leur contenu sont établis dans les unités et les départements dans le respect de la notion grade/emploi. Les critères de base qui serviront de références communes pour le positionnement des postes maîtrise ou cadre sont le niveau des responsabilités demandées et des qualifications requises à l'occupation du poste.

Chaque évolution et repositionnement de poste devra faire l'objet d'une présentation aux instances représentatives du personnel et à la médecine du travail. A cette occasion, tout nouveau synoptique sera porté à la connaissance des personnels.

CHAPITRE 2

DISPOSITIONS PERMANENTES

Article 5

PRINCIPES DE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

De façon à permettre que les investissements de chacun puissent être reconnus, le présent protocole prévoit un avancement garanti.

Les changements de niveau s'inscrivent dans des fourchettes de 2 à 5 ans. Nul agent ne pourra être retardé au-delà de la

PROJET DE PLATE-FORME D'ACCORD ENCADREMENT UGICT-CGT

“règle des trois/tiers est appliquée
pour l'accès aux différentes catégories”

plate-forme d'accord de l'encadrement

“moyenne”, sauf avis défavorable motivé, reposant sur des faits avérés et contrôlables a priori par les commissaires classeurs. Cette moyenne est fixée à trois ans.

Pour ce faire, les moyens nécessaires à l'exercice de leurs prérogatives seront accordés aux commissaires classeurs en fonction des effectifs des différents secteurs.

Les points supplémentaires qui, jusqu'ici, étaient attribués de façon managériale sont réinvestis dans la grille pour permettre de financer et de garantir ce nouveau système.

Article 6

MODALITÉS DE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

Suppression du niveau EC1 pour l'accès à la catégorie maîtrise. Début de carrière maîtrise au minimum en EC2 (suivant les années d'expérience professionnelle et les diplômes).

Suppression du niveau EC4 pour l'accès à la catégorie cadre. Début de carrière cadre au minimum en EC5 (suivant les années d'expérience professionnelle et les diplômes).

Les déroulements de carrière possibles sur un poste sont donc répartis sur les niveaux :

Maîtrise :

- De la EC2 à la EC8 avec un coefficient fin de carrière équivalent à 660 (pour une échelle normale).
- Accès aux échelles cadres sans discrimination avec contrôle des salariés par le biais des commissions de classement.

Cadres :

- De la EC5 à la EC12+ avec un coefficient fin de carrière équivalent à 940 (pour une échelle normale).
- Accès aux échelles cadres supérieurs sans discrimination avec maintien du contrôle des salariés par le biais des commissions de classement.

Par ailleurs, un examen des carrières, dont l'évolution aurait été ralentie par les protocoles successifs relatifs à l'encadrement, devra être engagé.

Article 7

PRINCIPES D'ACCÈS AUX CATÉGORIES MAÎTRISE ET CADRE

La règle des trois/tiers est appliquée pour l'accès aux différentes catégories.

Le recrutement extérieur se réalise sur la base des diplômes reconnus.

La **promotion sociale** est un dispositif permettant à chaque salarié d'accéder sans discrimination aux différentes épreuves de sélection, en présence de jurys et d'observateurs syndicaux. La **reconnaissance de diplômes** avec mise en faisant fonction suivant les dispositions de l'instruction N° 345 - chap. 5.

Le **choix** après présentation dans les commissions de classement adéquat.

Article 8

ACCÈS À LA CATÉGORIE "MAÎTRISE"

Par recrutement extérieur :

en principe au niveau EC2 en fonction du diplôme requis (Bac +2 ou Bac +3) avec prise en compte de l'expérience professionnelle. Accès au niveau supérieur au commissionnement (sauf avis défavorable motivé).

Par la promotion sociale ou par reconnaissance de diplôme :

au niveau EC2. Accès au niveau supérieur au bout de 2 ans (sauf avis défavorable motivé). Application du principe minimal de maintien du niveau acquis.

Par choix :

au niveau EC2. Application du principe minimal de maintien du niveau acquis.

Article 9

ACCÈS À LA CATÉGORIE "CADRE"

Les règles d'accès à la catégorie "cadre" sont inchangées :

- par recrutement extérieur

en principe au niveau EC5 en fonction du diplôme requis (Bac +4 ou plus) avec prise en compte de l'expérience professionnelle. Accès au niveau supérieur au commissionnement (sauf avis défavorable motivé).

- par la promotion sociale ou par reconnaissance de diplôme

repositionnement au niveau EC5 ou au niveau supérieur acquis. Accès au niveau supérieur au bout d'un an d'ancienneté de niveau (sauf avis défavorable motivé).

- par choix

repositionnement au niveau EC5 ou au niveau supérieur acquis. Accès au niveau supérieur au bout de deux ans d'ancienneté de niveau (sauf avis défavorable motivé).

L'accès à la catégorie cadre au choix est possible à partir de 2 ans d'ancienneté minimum de niveau EC4.



“ mettre en place des règles de gestion équitables et transparentes ”

Code cadre relative à la RATP

Article 10

PRIMES

Prime de responsabilité

Elle reste indexée à la valeur du point :

- Maîtrise : a = 5,6 soit un montant de l'ordre de 160 € pour 20 jours primés.
- Cadres : a = 7,8 soit un montant de l'ordre de 220 € pour 20 jours primés.

Prime de résultat

Le principe d'attribution d'une prime annuelle de résultat est maintenu.

- Postes de maîtrise (*)

Chaque salarié perçoit une prime annuelle de 700 € (sauf avis défavorable motivé).

- Postes cadres (*)

Chaque salarié perçoit une prime annuelle de 1 600 € (sauf avis défavorable motivé).

(*) Tout agent n'ayant pas eu d'EAP du fait du management durant l'année concernée, se verra attribué la prime correspondant à la catégorie dont il relève.

Article 11

L'EAP

L'Entretien d'Appréciation et de Progrès doit être un moment privilégié pour le salarié pour faire le point sur son activité professionnelle, exprimer ses besoins en matière de mobilité, de formation, de perspectives de carrière.

L'entreprise s'engage à mettre tout en œuvre pour que l'organisation du travail ne place pas les salariés dans des situations anxiogènes.

Pour ce faire, l'entreprise s'engage à donner aux salariés les marges de manœuvre et les moyens matériels et humains nécessaires afin qu'ils puissent mener à bien les objectifs qui leur sont confiés dans le cadre de l'exercice de leur métier et/ou de leur mission.

L'appréciation individuelle ne doit pas remettre en cause les collectifs de travail. Ainsi, dans les collectifs de travail, l'atteinte des objectifs ne pourra être de nature à mettre les salariés en concurrence entre eux, mais au contraire, à créer des synergies et des solidarités.

Pour que l'Entretien d'Appréciation et de Progrès remplisse pleinement son rôle, il convient que les règles relatives à son contenu et son usage, définies dans "le code de déontologie",

soient respectées par tous : appréciateurs et appréciés. Cela implique sa réécriture pour être en conformité avec les nouvelles règles de gestion de l'encadrement.

Ces règles constituent une charte de référence, une éthique professionnelle et un respect mutuel qui s'impose à tous : à l'intéressé lui-même, au responsable hiérarchique et à l'entreprise.

Les critères d'évaluation, de rémunération et de déroulement de carrière doivent se faire dans la transparence. Lorsque l'agent apprécié conteste l'évaluation faite par son N+1, il lui est possible de faire un recours auprès de son N+2 et de se faire accompagner par le représentant du personnel de son choix.

Article 12

MESURES SPÉCIFIQUES DE FIN DE CARRIÈRE

De façon transitoire, maintien des mesures spécifiques fin de carrière de l'ancienne grille.

Pour les agents de maîtrise issus du choix, départ en fin de carrière au minimum à la EC4 afin de prendre en compte l'évolution des nouvelles grilles opérateurs.

De plus, sous réserve de réunir au moins deux ans d'ancienneté de niveau EC7, les agents peuvent bénéficier (sauf avis défavorable motivé), d'un positionnement en EC8, en fin d'activité, avec effet rétroactif de six mois.

Prise en compte de l'ancien système, par exemple : pour les agents de maîtrise ayant été retardés, sans motif valable, au-delà de la moyenne dans l'ancienne plate-forme (1997 = 4 ans, 2003 = 3 ans et 9 mois, 2004 = 3 ans et 8 mois) prise en compte des retards accumulés pour permettre de les repositionner dans la grille.

Pour les cadres, rattrapage des carrières pour les agents ayant été retardés, sans motif valable, au-delà de la moyenne (3 ans et 6 mois) dans les changements d'échelles.

Pour les cadres, mise en place d'une grille correspondant aux niveaux cadres supérieurs pour ne pas créer d'étranglement et pénaliser les agents.

Suite à la réforme du régime spécial de retraites RATP, maintien des échelons actuels et création d'un double échelon à 25 ans d'ancienneté Régie.

La présente plate-forme fera l'objet de mesures nécessaires à la péréquation des retraites.

PROJET DE PLATE-FORME D'ACCORD ENCADREMENT UGICT-CGT

“ la mobilité est un acte
choisi et non contraint ”

CHAPITRE 3

MOBILITÉ ET PARCOURS PROFESSIONNELS

La mobilité est un acte choisi et non contraint.

Elle ne peut être opposée à un agent pour retarder son avancement.

Pour permettre d'offrir un plus grand choix de postes pour les agents qui souhaitent faire acte de mobilité, l'entreprise s'engage à optimiser l'ensemble des outils existants (bourse des emplois, portail des métiers, revue cadres et revue maîtrise, etc.). Cela passe par la volonté de la Direction de mettre tout en œuvre pour que les départements et les unités mettent en ligne chaque fiche de poste à pourvoir. Ceux-ci devront recevoir les agents postulants et les informer des décisions par une réponse motivée, quelque soit sa nature.

Pour les agents effectuant des mobilités pour le groupe RATP en dehors de l'EPIC, les garanties statutaires sont maintenues.

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à garantir une réintégration prenant en compte les expériences acquises.

L'entreprise s'engage à créer les conditions pour permettre la mise en place de parcours professionnels dans tous les secteurs.

Ces parcours professionnels devront s'inscrire dans le temps et répondre à la fois à l'aspiration des salariés et aux besoins de l'entreprise. Ils s'inscriront dans des parcours formations prévisionnels.

L'acquisition des nouvelles technologies, de par l'évolution des métiers qu'elles entraînent et les investissements nécessaires des agents, entre dans le champ des parcours professionnels.

Pour ne pas pénaliser les collectifs de travail durant les périodes de formation, les effectifs nécessaires seront mis à disposition.

La démarche

**dans laquelle nous nous inscrivons
n'oppose pas la contestation aux
propositions.**

**Nous avons toutes les raisons
d'avancer ensemble pour imposer
un système plus équitable, plus
juste, où le travail retrouve le rôle
social et sociétal qui est le sien afin
que chacun puisse s'épanouir dans
sa vie professionnelle et personnelle.**

Rejoignez nous !

Un nouveau syndicat est né en juin, regroupant l'ensemble des personnels d'encadrement et employés de la RATP : l'UGICT-CGT/RATP.

Se faire entendre, réfléchir et agir ensemble pour défendre ses intérêts : nous allons tous en avoir grandement besoin dans la période qui vient. Isolés, nous ne sommes rien ; organisés, nous pouvons tout.

*Envoyez nous vos commentaires,
propositions, par courrier intérieur à :*

**UGICT-CGT/RATP
85 rue Charlot
75140 PARIS Cedex 03
CHOT – Charlot**

Ou par courriel : cgt.encadrement.ratp@free.fr

Ou par téléphone : 01 48 87 65 87 intérieur : 58770