



OPERA :

L'ENCADREMENT OBTIENT SES PREMIÈRES RECONNAISSANCES

La négociation autour de l'accord cadre OPERA - UO arrive à son terme

Depuis le début de ces discussions, la **CFE-CGC Groupe RATP, seule organisation syndicale catégorielle représentant les agents de maîtrise et les cadres**, a porté une ligne claire : accompagner la transformation de l'exploitation tout en obtenant une reconnaissance concrète pour l'encadrement.

L'accord soumis à signature pourrait permettre l'ouverture d'une phase d'**expérimentation sur les lignes 9, 7 et 11**.

Les discussions ont d'ores et déjà permis d'obtenir plusieurs avancées importantes.

CE QUE LA NEGOCIATION PERMET D'OBTENIR

✓ **Revalorisation de la prime de fonction**

Les primes de fonction évolueront **de 30 € à 60 €** selon les responsabilités exercées, pouvant atteindre un niveau global compris entre 414 € et 821 €, marquant une première reconnaissance du rôle central de l'encadrement dans l'organisation future.

✓ **Reconnaissance statutaire renforcée**

La négociation permet également une évolution statutaire comprise **entre 8 et 20 points** selon les catégories, résultant de la socialisation d'une partie des primes de fonction. La CFE-CGC Groupe RATP a obtenu que certaines catégories puissent atteindre jusqu'à 20 points, permettant ainsi de mieux reconnaître l'évolution des responsabilités confiées à l'encadrement.

✓ **Et les cadres ?**

La CFE-CGC Groupe RATP l'a clairement rappelé durant la négociation : les cadres ont été les grands oubliés du projet OPERA dans sa phase actuelle.

Pourtant, chacun sait que la transformation reposera largement sur le binôme cadres - agents de maîtrise, qui aura la responsabilité de piloter les équipes et de mettre en œuvre les nouvelles organisations.

La négociation a permis d'obtenir que **l'ensemble des cadres des lignes concernées par l'expérimentation bénéficie du même volet social d'expérimentation que les agents de maîtrise, soit la somme de 900€ versée en plusieurs fois**. De plus ils seront également intégrés dans l'accord cadre de généralisation.

Il s'agissait d'un point essentiel pour la CFE-CGC Groupe RATP afin que la reconnaissance de l'encadrement concerne bien l'ensemble de la ligne managériale.

Une première étape importante

Ces mesures constituent une première étape dans la reconnaissance de l'encadrement.

Elles traduisent plusieurs **revendications** que la CFE-CGC Groupe RATP portait depuis longtemps, notamment **à partir des retours des encadrants des lignes et des enquêtes** que nous avons **menées sur le terrain**.

17

Prochaine étape : la généralisation

La phase d'expérimentation permettra d'**être vigilant** à la bonne mise en œuvre du projet et d'avoir un retour d'expérience permettant de **se positionner** à la fin de l'expérimentation sur une éventuelle généralisation du projet OPERA, étape essentielle pour inscrire durablement ces évolutions.

La CFE-CGC Groupe RATP portera plusieurs revendications structurantes

- La poursuite de la revalorisation des primes de fonction
- La mise en place d'une prime d'implication liée à la transformation
- La mise en place de points statutaires associés aux différents parcours professionnels
- La création d'une prime d'habilitation permettant de reconnaître les compétences spécifiques



Faire confiance au syndicat catégoriel

Depuis le début de ces discussions, la CFE-CGC Groupe RATP agit avec constance et détermination pour défendre les intérêts des cadres et des agents de maîtrise.

Lorsque l'encadrement est défendu avec sérieux et cohérence, ses intérêts finissent par entrer dans les accords.

**La première étape est franchie.
La seconde se gagnera ensemble.**

**CFE-CGC Groupe RATP
La force de l'encadrement.**

