



GROUPE RATP
Syndicat des Cadres,
des Agents de Maîtrise
et des techniciens supérieurs

OBJECTIF ENCADREMENT

www.cfe-cgc-ratp.com

Mai 2008

« L'ignorance fait plus de dégât que l'information » J.F.KENNEDY

LIBRES ET RESPONSABLES

A l'heure où une nouvelle donne en matière de représentativité syndicale est en train de naître, la nécessité d'une recomposition syndicale semble inéluctable.

Les informations les plus diverses ont circulé sur cette recomposition, notamment l'éventualité d'une fusion entre la CFE CGC et l'UNSA.

Il nous a semblé qu'il était important de faire le point sur cette problématique, en commençant par rappeler que le Comité directeur extraordinaire de la CFE CGC du 17 avril 2008 a « autorisé la direction nationale à continuer d'explorer avec d'autres organisations, dont l'UNSA, les pistes d'une nouvelle offre syndicale. »

Pour la CFE CGC RATP, s'il est évident que **la décision finale** de suivre ou non les consignes confédérales, quelles que soient ces dernières, **sera prise par ses adhérents** lors d'une assemblée générale extraordinaire (ou non), il n'en est pas moins évident que **ce sont nos valeurs qui constitueront la base de tout rapprochement avec une autre organisation syndicale sous quelque forme que ce soit.**

En effet, la CFE CGC s'est construite sur des principes et des valeurs fortes que sont l'humanisme, la liberté, la tolérance et l'éthique, valeurs qui font ce que nous sommes et nous ne sommes pas prêts à les jeter sur l'autel d'une quelconque union.

Notre syndicat spécifique à l'encadrement rassemble des femmes et des hommes qui partagent loyalement ces valeurs.

Libre de pensée, la CFE CGC RATP est reconnue pour la pertinence de ses analyses et le pragmatisme de ses propositions permettant de favoriser le progrès social.

Prônant le respect et l'équité, soucieux de solidarité, la CFE CGC RATP contribue en toute indépendance à la bonne marche de l'entreprise en soutenant les actions qui respectent les intérêts de l'entreprise, de ses agents et de ses clients.

Pour résumer, **la CFE CGC RATP se veut évolutionnaire et non dogmatique.**

Etre évolutionnaire, c'est traiter tous les sujets dans leur globalité et leur complexité, avec pragmatisme et sans idéologie, sans position figée dans le respect de nos valeurs fondamentales.

Etre non dogmatique, c'est asseoir sa réflexion et son action de tous les jours mais aussi à long terme sur des valeurs et non sur des idéologies. C'est également favoriser la citoyenneté dans l'entreprise par l'instauration d'un débat permanent.

Agents d'encadrement, si vous partagez nos valeurs, si vous souhaitez que vos intérêts continuent d'être défendus de manière spécifique et si vous voulez vous faire entendre dans le cadre de la recomposition syndicale, n'hésitez pas à venir nous rejoindre en remplissant le bulletin d'adhésion que vous trouverez sur notre site référencé ci-dessous, accessible par Argos.

WWW.CFE-CGC-RATP.COM

EVOLUTION DE LA PLATE FORME DE L'ENCADREMENT

La plateforme d'accord cadre sur la gestion de l'encadrement est arrivée à échéance le 30 juin 2007. Faute de pouvoir trouver un accord dans un délai raisonnable, la direction et certaines organisations syndicales, dont la CFE CGC RATP ont conclu un quatrième avenant afin de pouvoir accorder un délai aux négociations et accroître les possibilités d'aboutir à un accord sur de nouvelles modalités de gestion de l'encadrement.

La reprise des discussions bilatérales, prélude à la négociation proprement dite, a eu lieu en début d'année 2008 et le dernier projet qui est soumis aux partenaires sociaux résulte de plusieurs séries d'audiences.

Préambule

La reconnaissance du travail de l'encadrement qui est considéré comme un « facteur essentiel de sa motivation et d'efficacité économique pour l'entreprise » est à la base des dispositions de l'accord dans le cadre des objectifs suivants : **rôle moteur de l'encadrement, valorisation de l'implication et de la performance individuelles sans qu'elles soient au détriment de celles de l'équipe, responsabilisation du management et enfin transparence et équité dans les modalités de gestion.**

1- Confirmer le rôle moteur de l'encadrement pour les actions de changement et de développement

Pour renforcer l'attractivité de l'entreprise, les niveaux bas de recrutement seront relevés progressivement sur la période du plan pour aboutir au coefficient 353 (actuelle EC2) pour les agents de maîtrise et 443, 5 (actuelle EC5) pour les cadres.

Positionné en Débutant, le nouvel agent bénéficiera d'une majoration de 10 points au commissionnement et deviendra confirmé au plus tard après 4 ans d'entreprise.

L'EAP est le « pivot managérial », il est un objectif prioritaire de chaque encadrant et son support devra évoluer.

La CFE CGC RATP approuve l'élévation des niveaux de recrutement ainsi que l'importance du rôle de l'EAP mais souhaite que les partenaires sociaux soient associés à l'élaboration du nouveau support de l'EAP et demande la création d'un document (papier ou informatique) où seraient agrégées les compétences validées chaque année lors des EAP.

2- Valoriser l'implication et de la performance individuelle

Au-delà du maintien des échelons et des augmentations générales des salaires, le rythme d'évolution se fait sur la base de l'évaluation des résultats et de l'analyse des parcours professionnels réalisées en EAP.

Chaque salarié progresse et évolue sur la base d'une grille unique exprimée en coefficients.

La grille des coefficients est ponctuée par des Niveaux de Montée en Compétences (NMC) au nombre de 5 par catégorie (débutant, confirmé 1 et 2, expérimenté 1 et 2) sur lesquels le salarié progresse en fonction de ses résultats et l'acquisition de compétences.

Les possibilités d'évolution de la rémunération sont liées aux niveaux de compétences (cf. tableau ci-après).

L'attribution de points valorise la mise en œuvre des compétences acquises. Elle se fait annuellement, dans le cadre d'une enveloppe de points générée par agent, au choix du management sur la base de 20, 25 ou 30 points.

Lorsque l'agent est positionné sur le coefficient maximum de son NMC, le management doit envisager le changement de NMC au cours d'un Entretien « Spécifique Carrière » (ESC).

La CFE CGC RATP souhaite que le nombre de NMC soit réduit à 3 (débutant - confirmé - expérimenté) et pour assurer une lisibilité de la carrière, demande que l'ESC soit réalisé, au moins, tous les 5 ans par le RRH (département ou unité selon les effectifs concernés).

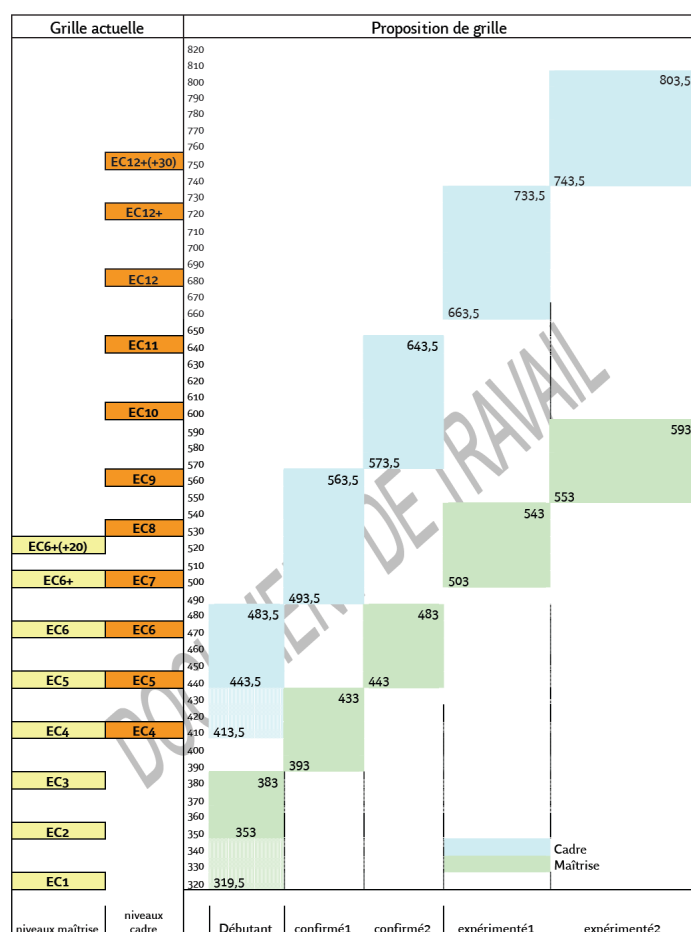
La CFE CGC RATP revendique une majoration de 15 % des coefficients de fin de carrière ce qui porterait à 603 le coefficient terminal du NMC expérimenté maîtrise et 853 celui des cadres.

La prime mensuelle de responsabilité est liée aux NMC avec des taux quasiment identiques à ceux de la grille actuelle.

La prime de résultat annuelle est directement liée aux résultats obtenus lors de la réalisation du contrat d'objectifs. Le management dispose d'une enveloppe de 1,8 % de la masse salariale de l'encadrement à attribuer à chacun de ses collaborateurs, en fonction de ses résultats. Le montant maximum peut atteindre 1300 € pour un agent de maîtrise ou un technicien supérieur et 3100 € pour un cadre. Tout agent n'ayant pas eu d'EAP du fait du management se verra attribuer le montant de l'enveloppe. Tout agent refusant explicitement son EAP ne percevra aucune prime de résultat.

La CFE CGC RATP demande que l'enveloppe annuelle de la prime de résultat soit calculée au terme de l'accord, sur la base de 750 € par agent de maîtrise et de 1750 € par cadre, avec un montant pour objectifs atteints de 500 € pour un agent de maîtrise et 1500 € pour un cadre.

Comparaison entre la grille actuelle et la proposition de nouvelle



3 - Créer les conditions de déclassement de l'entreprise nécessaire à la construction de parcours professionnels

La notion de parcours professionnel est définie comme suit : « les parcours professionnels s'inscrivent dans les objectifs du plan d'entreprise, ils traduisent la convergence des enjeux du groupe RATP et des aspirations du salarié. Ils sont constitués d'une suite d'étapes au cours desquelles le salarié acquiert des compétences tout au long de sa vie professionnelle. Les parcours peuvent revêtir plusieurs formes : un changement de métier, un même métier dans un environnement différent, l'accroissement des responsabilités. Tout encadrant est concerné par le principe de mise en œuvre du parcours professionnel et chacun en est acteur. »

En fonction de l'évolution des besoins de l'entreprise, les parcours identifiés dans le plan sont favorisés.

Les agents qui s'inscrivent avec réussite dans ces parcours se voient attribuer une majoration individuelle de 10 points. Lors d'un changement de catégorie, l'agent se voit attribuer 20 points ou est positionné au coefficient minimum de sa nouvelle catégorie.

L'accès à la catégorie cadre est ouvert aux agents de maîtrise positionnés dans le NMC confirmé 2.

La CFE CGC RATP adhère à la définition du parcours professionnel, demande que la majoration individuelle liée au parcours professionnel réussi puisse être de 20 points et que l'accès à la catégorie cadre soit possible à partir du coefficient 443.

4 - Responsabiliser le management

Seul un management responsabilisé garantit la bonne mise en œuvre de ces principes. Il définit les objectifs et les responsabilités de chacun de ses agents, il est le garant de l'acquisition des compétences, il mène l'EAP avec objectivité et dans le respect du code de déontologie, il décide des majorations individuelles directement et/ou après concertation transversale et enfin, il attribue les primes de résultat.

Un management responsabilisé est un management formé et soutenu.

La CFE CGC RATP souhaite que ces assertions se traduisent concrètement dans les faits.

5 - Afficher la transparence des règles de la progression de la rémunération

La lisibilité est une donnée indispensable pour que chacun comprenne comment il va être évalué et considéré.

Le document « Méthodes et critères d'avancement » ainsi que l'IG 492 seront actualisés. Les critères d'évaluation sont connus et partagés par tous. Des forums des métiers seront organisés. La famille RH verra son professionnalisme amélioré par un programme d'actions mis en place par GIS.

Les commissions de classement annuelles sont confirmées. Elles disposent de tous les éléments permettant de vérifier la bonne application des règles et interviennent en cas de non-conformité.

La CFE CGC RATP souhaite que les partenaires sociaux soient associés à la mise à jour du document relatif aux critères d'évaluation et insiste pour que le rôle des commissions de classement soit renforcé avec pouvoir de remédier aux dysfonctionnements qu'elles pourraient constater.

5 - Assurer l'équité tout au long de la vie professionnelle

Les critères d'attribution de majorations individuelles et de changement de NMC sont connus et partagés par l'ensemble de l'encadrement.

Après 4 ans sans attribution de points, l'EAP doit expliciter et notifier les motifs entraînant un avis défavorable pour la cinquième fois et doit comporter un plan de progrès. Cette procédure peut être renouvelée l'année suivante. Le réseau RH (RRH et/ou GIS) pourra ensuite être saisi et effectuera une analyse comparative afin de faire des préconisations au management. Le même dispositif est mis en œuvre quand le changement de NMC n'est pas envisagé alors que le coefficient requis est atteint.

La CFE CGC RATP estime que c'est chaque année que l'EAP doit expliciter les motifs de non majoration individuelle et que soit proposé un plan de progrès, aussi elle souhaite que ce soit lors de l'ESC avec le RH que soit examinée l'analyse comparative.

Dispositions transitoires

Au 1er janvier 2009, les agents d'encadrement seront transposés selon leur coefficient dans le NMC correspondant. Cependant, les agents qui ont une durée d'ancienneté de plus de 4 ans dans leur catégorie seront transposés au minimum dans le NMC confirmé à titre personnel.

Les agents qui se situaient, en 2009, dans la 6ème année de fourchette feront l'objet d'une attention particulière pour leur garantir un traitement équitable.

De la même manière, le management et le réseau RH garantiront un traitement équitable aux personnes dont la fin de carrière se profile.

La CFE CGC RATP revendique l'équivalence des garanties actuelles en matière de fin de carrière (attribution de points permettant d'assurer le même niveau et selon les mêmes conditions que dans la grille précédente), demande une attention particulière pour la transposition des agents ayant accédé cadres entre 2004 et 2008 et insiste pour la mise en place d'une attribution individuelle de 30 points aux agents « victimes des grilles successives ».

o

o o

Le texte actuel ne fait référence à aucun moment à la constitution de l'enveloppe permettant les majorations individuelles. La direction nous a indiqué que l'évolution de la plateforme devrait s'effectuer à coût constant ce qui représente une enveloppe constituée sur la base de **10 points par agent** (dont **3 points** serviront à la constitution de l'enveloppe réservée aux parcours professionnels).

La CFE CGC RATP ne conçoit pas que l'encadrement soit la première catégorie à se voir proposer une évolution de grille à coût constant et ce, en 60 ans d'existence de l'entreprise.

Aussi, la CFE CGC RATP propose que l'enveloppe annuelle des majorations individuelles soit calculée sur la base de 15 points par agent d'encadrement dont 5 pour constituer l'enveloppe parcours professionnel et qu'il soit précisé que la totalité de l'enveloppe doit être distribuée.

En outre, la CFE CGC RATP exige la non fongibilité des enveloppes maîtrise et cadres (les commissions de classement sont distinctes) et souhaite une non fongibilité entre NMC.

Enfin, il nous paraît essentiel que des notes techniques soient rédigées pour préciser l'application concrète des mesures.