



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

OBJECTIF ENCADREMENT

www.cfe-cgc-ratp.com

Juillet 2008

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

LES PASSAGES DE NIVEAU FERMES POUR CAUSE DE POINTS

La plateforme d'accord cadre sur la gestion de l'encadrement est arrivée à échéance le 30 juin 2007. Après l'épisode 4ème avenant applicable en 2007 et 2008, le nouveau texte de la plate forme de l'encadrement a été signé le 9 juillet 2008 par la CFE CGC, la CFTC, FO ATMIC le GATC et les Indépendants. Ce texte comporte les dispositions suivantes.

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.** Une notice technique concertée est annexée au présent accord et précise l'application des mesures.

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 pourra bénéficier d'une majoration de 10 points au commissionnement et deviendra **Confirmé 1** 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 et a obtenu :

- ◆ *que les partenaires sociaux soient associés à l'élaboration du nouveau support de l'EAP,*
- ◆ *la création d'un livret individuel où seront agrégées les compétences validées chaque année lors des EAP,*
- ◆ *que la réalisation d'un EAP soit inscrit comme faisant partie intégrante des objectifs d'un manager avec toutes les conséquences induites (moyens, appréciation dans l'atteinte des objectifs).*

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 (voir grille en dernière page)..

La grille des coefficients est ponctuée par des Niveaux de Montée en Compétences (NMC) au nombre de 4 par catégorie (débutant, confirmé 1 et 2, expérimenté) 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.

WWW.CFE-CGC-RATP.COM

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

L'enveloppe consacrée à l'évolution de la rémunération et à l'accompagnement des parcours professionnels est calculée de la manière suivante :

- ♦ **En 2009, chaque cadre génère 12 points (9 au titre de l'avancement et 3 à celui des parcours) et chaque maîtrise et technicien supérieur génère 11 points (8 et 3) ;**
- ♦ **En 2010, chaque agent d'encadrement génère 12 points (9 et 3) ;**
- ♦ **En 2011, chaque agent d'encadrement génère 13 points (9 et 4).**

La CFE CGC RATP souhaitait 15 points, la direction en proposait 10, aussi l'attribution de 13 points constitue un bon compromis à nos yeux. Toutefois, nous avons obtenu l'engagement que l'enveloppe sera totalement distribuée en contrepartie d'une fongibilité entre NMC (la non fongibilité entre catégories est maintenue).

Lorsque l'agent est positionné sur le coefficient maximum de son NMC, le management doit envisager le changement de NMC au cours d'une étape managériale. Cette étape peut ou non être réalisée la même année. **Les majorations accordées à un agent au titre de l'avancement et à celui de l'accompagnement du parcours professionnel sont cumulables sur une même année avec un maximum de 60 points.**

La CFE CGC RATP n'a pas obtenu la réduction à 3 des NMC, toutefois, la direction a accepté de réduire de 5 à 4 le nombre de ces niveaux.

La CFE CGC RATP a obtenu une majoration de 15 % des coefficients de fin de carrière ce qui porte à 603 le coefficient terminal du NMC expérimenté maîtrise (soit au coefficient 723,6 au dernier échelon) et à 853 celui des cadres (soit au coefficient 1024,2 à l'échelon 19).

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

La prime de résultats annuelle est directement liée aux résultats obtenus lors de la réalisation du contrat d'objectifs.

Le management dispose d'une enveloppe calculée à raison de :

- ♦ **510 € (en 2009), 560 € (en 2010) et 645 € (en 2011) par agent de maîtrise ou technicien supérieur ;**
- ♦ **1530 € (en 2009), 1680 € (en 2010) et 1930 € (en 2011) par cadre.**

Le montant versé pour objectifs atteints est de :

- ♦ **430 € (en 2009), 475 € (en 2010) et 545 € (en 2011) pour un agent de maîtrise ou un technicien supérieur ;**
- ♦ **1300 € (en 2009), 1430 € (en 2010) et 1645 € (en 2011) pour un cadre.**

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 note que ces nouveaux montants de prime de résultats sont en augmentation de 25 % ce qui répond à notre demande de réévaluation de cette prime.

3 - Créer les conditions de coopération transversale des structures 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 a obtenu que les points attribués lors de changement de catégorie (opérateur/maîtrise ou maîtrise/cadre) le soient hors enveloppe.

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.

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 remédient aux non-conformités.

La CFE CGC RATP a obtenu que les partenaires sociaux soient associés à la mise à jour du document relatif aux critères d'évaluation ainsi que le renforcement du rôle des commissions de classement . Pour 2009, les commissaires classeurs disposeront d'un délai de 5 jours supplémentaires pour avoir le dossier, d'une 1/2 journée de formation par GIS et d'une journée pour étudier le dossier.

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 3 ans sans attribution de points, l'EAP doit expliciter et notifier les motifs entraînant un avis défavorable et doit comporter un plan de progrès. Cette procédure peut être renouvelée l'année suivante. Le réseau RH (RRH et/ou GIS) constitué en Comité de carrière pourra ensuite être saisi par l'agent ou son représentant 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 note avec satisfaction le raccourcissement de 4 à 3 ans de la période de non attribution de points..

Dispositions transitoires (enveloppe supplémentaire)

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, percevront la prime de responsabilité de ce niveau, seront exonérés de l'étape managériale pour accéder au NMC Confirmé 1 et bénéficieront de 10 points lors du franchissement de NMC.*

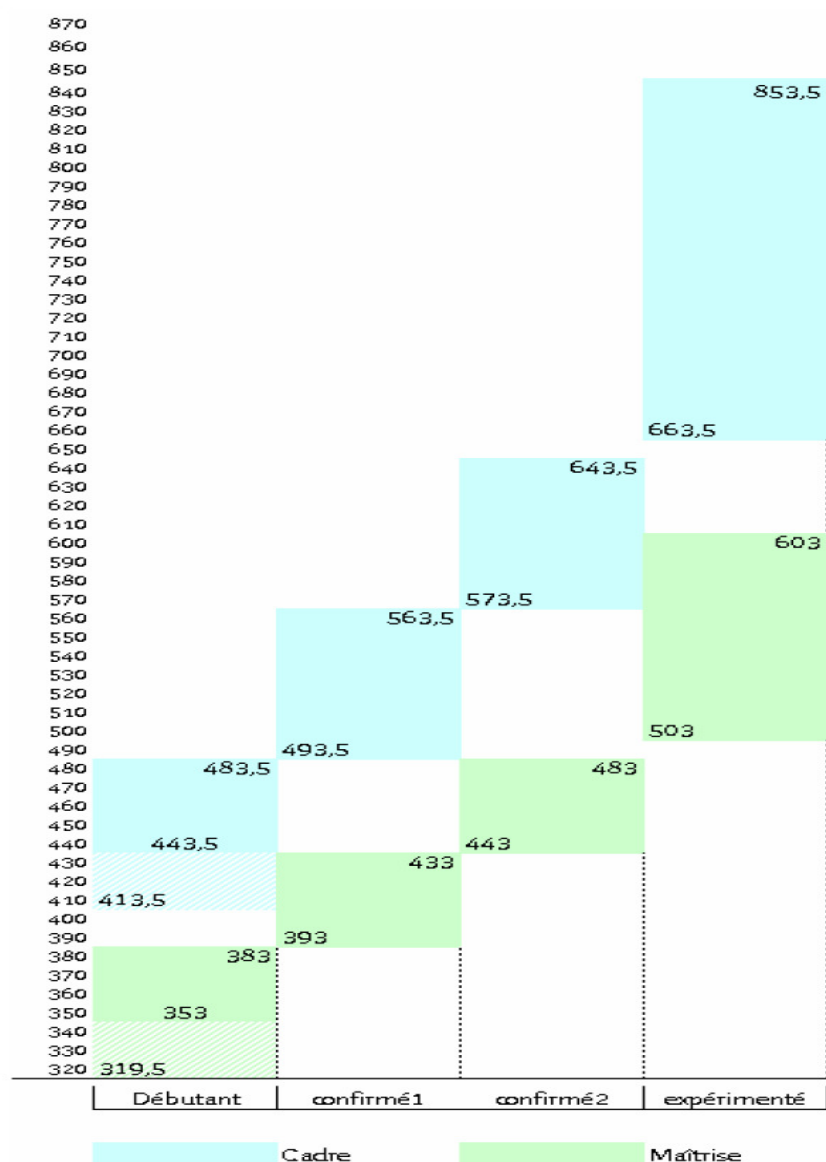
Les agents qui se situaient, en 2009, dans la 6ème ou 7ème année de fourchette feront l'objet d'une attention particulière pour leur garantir un traitement équitable. *A ce titre, ils pourront bénéficier, au choix du management, d'une majoration individuelle de 30 ou 40 points selon le niveau à atteindre.*

La CFE CGC RATP a obtenu le maintien des dispositions relatives au changement de catégorie pour les agents qui ont accédé à des postes de cadres en 2007 et 2008 et qui n'ont pas bénéficié du passage dans le niveau supérieur. En conséquence, ces agents bénéficieront de 30 points supplémentaires à la date anniversaire de leurs 2 ans de niveau précédent.

De même, nous avons arraché à la direction le maintien jusqu'en 2011, de l'équivalent en points des dispositions relatives au passage en EC6 et EC7 pour les «accédants cadre » qui réunissent respectivement 10 ans d'encadrement dont 3 ans de cadre ou 12 ans d'encadrement dont 4 ans de cadre.

Enfin, nous avons obtenu que les EC SUP soient positionnés au minimum au coefficient 905 pour compter du 1er janvier 2008.

Niveaux de montée en compétence et coefficients associés



La mise en place de cette évolution de la plate forme de l'encadrement représente un coût à effectif constant de plus de 9 millions d'euros sur 4 ans . Certes, tout n'est pas parfait et il faudra être particulièrement vigilant pour que l'équité et la transparence annoncées soient une réalité quotidienne.

Mais pour la CFE CGC RATP, une telle évolution qui permet en moyenne d'attribuer à chaque agent d'encadrement environ 20 points tous les 2 ans au lieu de 30 tous les 3,5 ans peut difficilement être rejetée, c'est la raison pour laquelle nous avons apposé notre signature.

La plateforme précédente avait aussi eu ses détracteurs à l'origine, certains la rejoignant en cours de route.

Aussi, la CFE CGC RATP est confiante sur l'avenir de ce nouveau mode de gestion de l'encadrement.