

PLATEFORME ENCADREMENT : LA FIN ANNONCEE

La direction nous a reçus en audience le 11 septembre 2012 afin d'aborder avec nous la question relative à la plateforme de l'encadrement.

D'entrée, la direction nous a indiqué son intention de **mettre fin** à la plateforme au 31 décembre 2012, ce qui a pour conséquence de rebâtir un nouveau dispositif de gestion de l'encadrement. Cette reconstruction qui donnera lieu à négociation sera réalisée avec l'objectif de parvenir à un accord.

La CFE -CGC Groupe RATP se félicite de cette volonté conforme à l'article 21 du protocole d'accord relatif au droit syndical et qui tendrait à démentir les nombreuses rumeurs qui laissaient entendre que la direction se contenterait d'emblée d'un relevé de décisions.

L'objectif de cette première audience était pour la direction de recueillir nos souhaits quant à l'évolution de la plateforme de gestion de l'encadrement dans la mesure où aucun projet n'est actuellement prêt à être mis en discussion. Une deuxième série d'audiences bilatérales devrait se tenir en octobre avant la tenue d'une première pluri syndicale fin octobre - début novembre.

La direction nous a informés que le délai imparti aux négociations conduisait à reporter au premier trimestre 2013 les commissions de classement dont la tenue était normalement prévue en fin d'année 2012.

Toutefois, la direction nous a précisé les objectifs qu'elle poursuivait dans ce nouvel accord :

- ⇒ Valoriser l'acquisition de compétences ;
- ⇒ Donner de la souplesse au management ;
- ⇒ Faire des économies.

Ces objectifs ont donné vie aux pistes de réflexion suivantes :

- ⇒ Pas d'obligation de distribuer la totalité de l'enveloppe ;
- ⇒ Redonner du sens au plan de progrès (en le déclenchant plus tard que 3 ans) ;
- ⇒ Fusionner les niveaux de compétence Confirmés 1 et 2.

Avant d'aborder une nouvelle plateforme, la CFE-CGC Groupe RATP souhaite un bilan de l'actuelle.

Notre premier bilan de la plateforme 2008

Entretien d'appréciation et de progrès (EAP) :

Tous les EAP ne sont pas tenus.

Les EAP réalisés ne respectent pas toujours le code de déontologie : non respect des délais, des lieux et des documents nécessaires .

Attribution de points d'avancement :

Globalement, l'accord a été respecté quant à la distribution intégrale de l'enveloppe. Toutefois, dans les attributions individuelles, nous faisons le constat que :

- des agents ont reçu une quantité incroyable de points sur un même poste (150 points en 4 ans par exemple) ;
- des agents ont été bloqués lorsque l'attribution des points était concomitante à un changement de NMC ;
- les agents « Expérimentés » ont, en moyenne, été attributaires de moins de points que les agents des autres NMC ;
- l'effet nombre a été défavorable aux petites populations, unités ou entités, par exemple, les cadres en centre BUS ou sur lignes de Métro ou de RER, les maîtrises en unités d'ingénierie ;

Attribution de points parcours :

De nombreux dysfonctionnements ont été constatés, notamment :

- non attribution pour un parcours réussi ;
- attribution pour des « faux » parcours ;
- pas d'étape managériale de validation de parcours ou pour les changements de NMC ;

Elaboration de plan de progrès :

- absence de formalisation des plans de progrès ;
- Succession de plans de progrès recréant ainsi une sorte de SLN (Sans Limitation de Nombre).

POSITION DE LA CFE- CGC GROUPE RATP

Notre organisation syndicale a réaffirmé sa volonté de parvenir à un accord sur la nouvelle plateforme, car ce serait un comble que l'encadrement soit la seule catégorie dont la carrière ne soit pas régie par un protocole.

Nous avons insisté sur **le principe de non régression** qui doit pour nous gouverner les négociations.

Nous avons exigé que l'objectif de réalisation des EAP soit de 100 % ainsi qu'un strict respect du code de déontologie avec mise en place de pénalités (à définir) pour les contrevenants.

Nous avons fait remarquer que, sur la masse salariale, les économies sont déjà réalisées compte tenu de la baisse des effectifs, de la non prise en compte de l'effet de noria (jeu des entrants à coefficient mini /sortants à coefficient maxi).

A chaque étape, la CFE CGC Groupe RATP vous informera sur l'avancée de la négociation et compte sur vos avis et observations pour parvenir à un accord gagnant / gagnant.



**JE SOUTIENS LA CFE-CGC Groupe RATP
EN ADHERANT
www.cfe-cgc-ratp.com**