



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

## OBJECTIF ENCADREMENT

[www.cfe-cgc-ratp.com](http://www.cfe-cgc-ratp.com)

février 2007

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

### BILAN DE LA PLATE FORME DE L'ENCADREMENT

Le 7 juillet 1997, à l'exception de la CGT, l'ensemble des organisations syndicales représentatives de l'encadrement signait avec la direction la plate forme d'accord-cadre relative à la gestion de l'encadrement.

10 ans et 3 avenants plus tard, quel bilan pouvons nous tirer de cette plate forme ?

Si globalement, cet accord aura été profitable pour l'encadrement, il convient de détailler les mesures une à une en leur accordant des mentions de « très bien » à « médiocre ».

#### MENTION TRES BIEN

**Architecture de la grille :** 12 niveaux à l'origine puis 13 (création de l'EC12+) répartis harmonieusement entre les deux catégories soit 7 niveaux en maîtrise et 10 niveaux cadres avec un recoupement sur 4 niveaux.

Des écarts de points équilibrés entre chaque niveau : 30 points de l'EC1 à l'EC9 et 40 points de l'EC9 à l'EC12+.

**Fins de carrière revalorisées :** les agents de maîtrise qui terminaient au mieux au coefficient **512,2 (M5, échelon 13)** ont vu leur carrière se développer sur 3 niveaux supplémentaires pour atteindre le coefficient **601,2 (EC6+, échelon 18)** soit un gain de **89 points (+ 510 €)**.

Les cadres qui ne pouvaient atteindre au maximum que le coefficient **797,9** ont gagné un niveau et terminent au coefficient **865,2 (EC12+, échelon 19)** soit un gain de **67,3 points (+ 390 €)**.

#### MENTION BIEN

**Suppression des numerus clausus et mise en place d'un système généralisé de fourchettes :** l'accessibilité de certains niveaux

sur vacances de poste (M5, C5 et C6) entraînait des blocages importants dans le déroulement de carrière, aussi la généralisation du principe dit « des fourchettes » liée à l'harmonisation des « dents de la fourchette » ont permis de fluidifier les déroulements de carrière.

Toutefois, certains départements ont souvent cédé à la tentation de « tordre les fourchettes » privilégiant l'ancienneté à la performance.

A titre d'illustration, on peut constater que 1556 agents de maîtrise ont été nommés en 1998 et 2287 en 2006. Pour les cadres, le nombre de nominations s'établit à 622 en 1998 et 941 en 2006 (voir tableaux ci-après).

**Disposition relative aux EC3 et EC 7 :** cette disposition de l'avenant n°3 permet aux agents ayant 6 ans d'ancienneté dans la catégorie de partir à l'EC4 pour les maîtrises et à l'EC8 pour les cadres.

**Nominations au titre de la mobilité :** l'attente de promotion constituait un des freins à la mobilité. Les possibilités de nominations supplémentaires réservées aux agents effectuant des mobilités (demi possibilité par agent) inscrites dans l'avenant n°1 ont permis de corriger ce dysfonctionnement, c'est ainsi que plus de **400 agents ont bénéficié de ce dispositif depuis sa création en 2000** (46 maîtrises et 27 cadres en 2006).

**Attribution de points supplémentaires :** Expérimentée pour les cadres en janvier 2000 (avenant n°1), cette mesure a été étendue aux agents de maîtrise en 2004 (avenant n°2). Ce dispositif dont le principe consistait à permettre à des agents non promus, faute de possibi-

lités de nominations, de bénéficier quand même d'une évolution de carrière.

7200 points ont, ainsi, été attribués aux cadres en 2006 et 6650 aux agents de maîtrise.

Néanmoins, ce dispositif a connu quelques ratés notamment en raison de la non distribution intégrale des enveloppes attribuées aux départements.

**Changements de catégorie** : Cette disposition du deuxième avenant à la plate forme a permis de valoriser le changement de catégorie. Cette valorisation se traduit par une nomination au niveau supérieur à la condition minimale de 2 ans. Cette mesure rate la mention très bien d'une part par la faute d'un département (GIS) rétif à son application systématique, d'autre part par la mauvaise utilisation qui en est faite par certains RRH et qui entraînent des injustices (nomination directe en EC8 pour les EC6+).

**Nomination automatique SLN en cas d'EAP non effectué** : la non réalisation de l'obligation d'effectuer un EAP en cas d'avis défavorable pour une nomination SLN n'était assortie d'aucune sanction, l'avenant n°2 instituant l'automatisme a résolu ce problème. Désormais tout refus de nomination SLN fait l'objet d'un EAP au cours de l'année N-1.

### MENTION ASSEZ BIEN

**Transfert de nominations** : instituée à la demande de l'entreprise par l'avenant n°2, avec un seuil de 10 % maxi, cette mesure a, dans l'ensemble, été respectée. Toutefois, la systématisation des transferts à partir des niveaux EC 6+ et EC12+ ne respectent pas, à notre sens, l'esprit de l'accord.

**Supplément de fourchettes** : cette mesure du troisième avenant permet de nommer au niveau supérieur, en supplément, des encadrants ayant 6 ans d'ancienneté de niveau et qui, faute de possibilités suffisantes, n'ont pu être retenus. Son application a connu des situations très diverses selon les départements et n'a pas donné les résultats escomptés.

**Disposition pour les jeunes cadres** : encore une mesure qui n'a pas été utilisée de manière uniforme par tous les départements, elle permet pourtant de nommer, en supplément, des jeunes cadres lors de leur première nomination.

### MENTION PASSABLE

**Évolution des EC 12 +** : la situation de blocage rencontrée par nos collègues EC12 + non proposables cadres supérieurs nous avait amené à revendiquer un déroulement de carrière au-delà de l'EC12 +. La réponse de la direction fut de créer l'EC SUP. Ce niveau accessible par *numerus clausus* et dans un premier temps sur des critères d'âge (50 ans) ne répond pas à notre revendication initiale et n'a pas permis de débloquer la situation sauf pour une petite vingtaine d'agents chaque année.

**Place de l'Entretien d'Appréciation et de Progrès (EAP)** : Le deuxième avenant a rappelé l'aspect primordial de l'EAP dans la gestion de l'encadrement sous tous ses aspects (carrière, primes, mobilité, formation). Toutefois, force est de constater que plus de 15 ans après leur première mise en place, ces entretiens ne sont pas toujours réalisés et lorsqu'ils le sont, le code de déontologie qui leur est attaché n'est pas respecté. Appréciateur et apprécié sont responsables de la non réalisation de l'EAP pour des raisons souvent diamétralement opposées. Il convient donc, de faire preuve d'innovation pour résoudre ce dysfonctionnement récurrent.

### MENTION MEDIOCRE

**Segmentation** : l'idée de base était bonne : positionner les postes en fonction du niveau des responsabilités et de celui des compétences mises en jeu, mais très vite le système a été dévoyé et ce sont les agents qui ont été segmentés. Le blocage à l'avancement pour les tenants de postes segmentés S1 ou S2/S3 a tenu différemment selon les départements ou la qualité du management local.

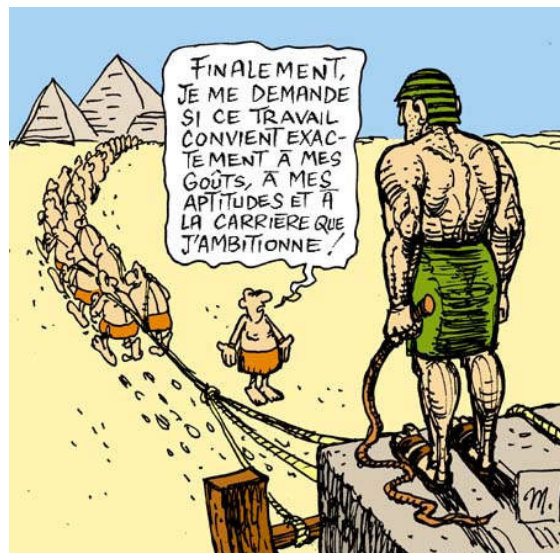
Par ailleurs, la prise de postes segmentés S2 ou S4 par de jeunes encadrants a constitué un frein

supplémentaire à la mobilité en l'absence de réels parcours professionnels.

**Primes de résultats** : Cette prime dont nous ne mettons en cause ni le principe initial, ni les critères d'attribution est devenue, au fil du temps, une prime fourre-tout qui ne correspond plus à l'idée de départ.

En outre, la faiblesse de son montant, particulièrement pour les agents de maîtrise, est devenue aujourd'hui intolérable. En effet, la création de nombreuses primes à destination des opérateurs (DIL, DVP, etc..) dont les montants mensuels sont équivalents au montant annuel de la prime de résultats des agents de maîtrise atteignant leurs objectifs a démontré, une nouvelle fois, que l'encadrement était le parent pauvre dans cette entreprise où les primes sont attribuées en fonction du facteur de nuisance.

**Pour être significatif, la CFE CGC RATP estime que le montant de la prime de résultats doit être au moins égal à un mois de salaire.**



### NOMINATIONS MAÎTRISES ET CADRES

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
<b>EC1+10</b>	53	92	79	110	108	69	74	87	34
<b>EC1+20</b>						220	165	164	161
<b>EC2</b>	686	472	374	362	391	468	387	209	268
<b>EC2+15</b>							106	133	240
<b>EC3</b>	492	440	507	418	521	520	507	492	479
<b>EC4</b>		49	309	358	382	357	387	359	364
<b>EC5</b>	325	919	402	310	302	316	298	311	284
<b>EC6</b>		44	101	249	282	308	307	252	266
<b>EC6+</b>				30	21	59	92	141	191
<b>TOTAL</b>	<b>1556</b>	<b>2016</b>	<b>1772</b>	<b>1837</b>	<b>2007</b>	<b>2317</b>	<b>2323</b>	<b>2148</b>	<b>2287</b>

<b>EC5</b>	4						2		4
<b>EC6</b>	111	136	158	158	209	120	123	142	135
<b>EC7</b>		177	111	110	166	225	192	211	196
<b>EC8</b>	183	166	148	118	115	87	103	162	199
<b>EC9</b>	12	5	71	113	142	118	112	92	95
<b>EC10</b>	128	124	87	81	82	84	83	104	102
<b>EC11</b>	151	93	97	87	188	83	73	83	74
<b>EC12</b>	33	224	164	96	86	77	72	81	64
<b>EC12+</b>		23	26	86	118	82	69	64	72
<b>TOTAL</b>	<b>622</b>	<b>948</b>	<b>862</b>	<b>849</b>	<b>1106</b>	<b>876</b>	<b>829</b>	<b>939</b>	<b>941</b>

## ACTUALITES

### Élaboration du plan d'entreprise 2008-2012

Un accord sur la méthode d'élaboration du plan d'entreprise 2008 - 2012 a été signé le 23 janvier 2007 par la CFE CGC, l'UNSA, la CFDT, les Indépendants et SUD. Ce texte définit les modalités de mise en œuvre du prochain plan d'entreprise sur la base d'une démarche participative conformément à l'un des 17 engagements du Président Directeur Général : « associer l'ensemble du personnel à l'amélioration du service rendu au voyageur à l'occasion de l'élaboration du plan d'entreprise 2008-2012 en le responsabilisant davantage. »

Des panels constitués d'opérateurs, d'encadrement et de jeunes embauchés de tous départements et métiers seront invités à réagir sur ce plan au fur et à mesure de son élaboration.

9 groupes de travail territoriaux constitués de représentants la totalité des métiers auront en charge la construction, au cours du dernier quadrimestre 2007, d'une première série de propositions d'objectifs prioritaires. Ces priorités seront, ensuite, examinées par les unités opérationnelles et consolidées au niveau des départements puis de l'entreprise.

### Suivi du plan d'entreprise 2004 - 2007

L'accord cadre relatif au volet social d'accompagnement du plan d'entreprise signé le 24 novembre 2004 comporte des domaines de négociations non encore abordés et qui devront obligatoirement l'être au cours de 2007.

Ces domaines sont :

- Égalité professionnelle femmes/hommes ;
- Soins à enfants ;
- Supplément familial de traitement (SFT) ;
- Indemnité de départ en retraite ;
- Conditions d'attribution de la médaille d'honneur des chemins de fer ;
- Micro informatique ;

La CFE CGC RATP souhaite des avancées significatives sur ces sujets et notamment :

- Une revalorisation de l'indemnité de départ à la retraite qui se traduirait par l'attribution de 3 mois de salaire dès 35 annuités (au lieu de 37,5) et plus de 3 mois au-delà ;
- Une majoration significative de la gratification pour médaille d'honneur pour la porter à 150 € (au lieu de 120 €) pour la médaille d'argent, 300 € (au lieu de 240 €) pour la médaille de vermeil et 600 € (au lieu de 480 €) pour la médaille d'or. Une augmentation du nombre de jours de congés attribués pour les médailles ;
- Une réévaluation du SFT naissance à 350 € (310 € depuis 2002) ;
- L'extension des jours de congés pour soigner un enfant malade aux agents

masculins ;

• L'attribution d'une aide financière aux agents pour leur permettre de s'équiper en matériel micro informatique ;

• La renégociation du protocole relatif à l'égalité professionnelle Femmes/Hommes dans l'optique de répondre positivement à un maximum des 42 critères établis par la Direction Nationale du Travail. Aujourd'hui, seuls 4 critères sont remplis.

### Allocation au décès

La création de la Caisse de Retraites du Personnel de la RATP a modifié les modalités d'attribution de l'allocation décès (indemnité d'un montant équivalente à trois mois de pensions versée lors du décès d'un agent retraité). En effet, cette allocation relève de l'entreprise et non de la CRP.

Actuellement, pour percevoir cette allocation, les héritiers doivent, dans un délai de 90 jours, prévenir le département GIS dont l'unité paye est en charge du versement.

La CFE CGC RATP souhaite qu'une solution soit trouvée pour remédier cet état de fait, la transformation de cette allocation en majoration supplémentaire de l'indemnité de départ en retraite est une piste qui mérite, à nos yeux, d'être creusée.

En effet, percevoir de son vivant son allocation décès serait relativement savoureux !!!!

[WWW.CFE-CGC-RATP.COM](http://WWW.CFE-CGC-RATP.COM)

Syndicat C.F.E.-CGC Groupe RATP  
21, square Saint Charles 75012 PARIS

Téléphone : 01 58 76 80 00  
Télécopie : 01 58 76 80 87

Courriel : [contact@cfe-cgc-ratp.com](mailto:contact@cfe-cgc-ratp.com)  
Site : [www.cfe-cgc-ratp.com](http://www.cfe-cgc-ratp.com)