



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

## **PLATE FORME ENCADREMENT INFO (1)**

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

Mai 2007

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

### **NOUVELLE PLATE FORME DE L'ENCADREMENT : DES POINTS .....D'INTERROGATION**

Le 9 mai, la direction nous a présenté lors d'une première audience le projet de refonte de la plate forme de l'encadrement.

Adieu fourchettes, segmentation, ancienneté. Dix ans d'existence, ça suffit aux yeux de la direction, il est temps de passer à autre chose et cette autre chose est présentée sous forme d'une grille indiciaire de coefficients selon le principe de la grille des cadres supérieurs.

*Pour la CFE CGC RATP, l'important ce n'est pas le contenant (architecture de la grille) mais le contenu (modalités d'évolution). Nous abordons les négociations de cette nouvelle plate forme sans a priori avec pour objectif essentiel la préservation des intérêts du personnel de l'encadrement.*

Cette première publication a pour but de vous informer du projet de la direction et de nos premières réactions. Nous comptons également sur vos avis pour amender ce projet au mieux de l'intérêt général de l'encadrement de l'entreprise.

Quels objectifs ont conduit la direction à rédiger ce projet, quelles conséquences en matière de rémunérations ou de parcours professionnels entraîne cette nouvelle manière de gérer l'encadrement ?

#### **OBJECTIFS**

- 1 - Confirmer l'encadrement dans son rôle moteur du changement et du développement de l'entreprise ;**
- 2 - Donner de la souplesse au management ;**
- 3 - Renforcer la construction de parcours professionnels donc l'accompagnement de la mobilité ;**
- 4 - Valoriser l'implication et mieux reconnaître les résultats individuels tout en assurant la cohésion des équipes.**

*La CFE CGC RATP est globalement en phase avec les objectifs affichés.*

**Ce projet réaffirme la place centrale de l'EAP.**

*La CFE CGC RATP regrette qu'aucune mesure concrète ne soit prévue pour mettre en œuvre cette affirmation.*



*Après avoir partagé avec la direction le constat de non réalisation de près de 30 % des EAP et fait remarquer que, lorsque les EAP sont effectués, le code de déontologie était rarement respecté en totalité, la CFE CGC a suggéré que la réalisation des EAP soit inscrite comme critère dans les contrats des managers et ce, à tout niveau de l'entreprise. En effet, l'exemple venant d'en haut, si le Directeur ne fait pas ses entretiens, il entérine l'idée que la tenue des EAP ne représente que peu d'intérêt.*

#### **PARCOURS PROFESSIONNELS**

Lors de la présentation de ses orientations, Pierre MONGIN avait indiqué dans son engagement n° 3 intitulé « Assurer la mobilité et créer des parcours professionnels » que la RATP s'engage

à décloisonner les carrières par la mobilité pour offrir de véritables parcours professionnels au sein de l'entreprise.

Cet engagement se traduit dans la plate forme par la réaffirmation que la mobilité est un des moyens pour répondre aux évolutions de l'entreprise. Le projet indique qu'il est nécessaire pour mettre en place des parcours professionnels de mieux utiliser tous les outils, mis en place depuis 10 ans : EAP, bourse de l'emploi, portail des métiers, schéma directeur des ressources humaines, revues encadrement. Ces parcours ponctués par des mobilités doivent permettre d'acquérir des compétences dans les domaines d'activités nécessaires au développement de l'entreprise tels que, par exemple, le management, la conduite de projet ou l'expertise.

*Revendiquant depuis plusieurs années la construction de réels parcours professionnels basés sur l'acquisition de compétences, la CFE CGC RATP est en accord avec le principe retenu mais souhaite débattre plus précisément sur les modalités concrètes de mise en œuvre.*



La répartition par segments est supprimée et pour visualiser les parcours il est créé 3 niveaux par catégorie : **débutant, confirmé et expérimenté**. Le niveau est attribué à l'agent en fonction de son coefficient et correspond à la reconnaissance par le management des compétences et de l'expérience acquise au cours du parcours professionnel.

Les hypothèses de niveaux présentés selon les plages de coefficients sont les suivantes :

- **maîtrise débutante : de 320 à 400**
- **Maîtrise confirmée : de 400 à 550 ou de 400 à 660**

- **Maîtrise expérimentée : de 580 à 660 ou de 550 à 660**
- **Cadre débutant : de 420 à 550**
- **Cadre confirmé : de 550 à 820**
- **Cadre expérimenté : de 820 à 940**

*La CFE CGC RATP est satisfaite de la suppression de la segmentation mais a rappelé qu'elle avait proposé une répartition des agents en juniors et seniors qui lui semblait mieux correspondre à la réalité des organisations. Elle note avec satisfaction que ce ne sont plus les postes qui sont classés mais les agents.*

*Concernant les bornes de coefficients dans les niveaux, la CFE CGC RATP souhaite qu'elles soient déterminées de manière à ne pas permettre des passages directs de maîtrise confirmée à cadre confirmé.*

## EVOLUTION DE LA REMUNERATION

### Architecture de la grille

Le projet prévoit donc la mise en place d'une grille de points avec suppression des échelons.

*Sans a priori sur l'architecture de la nouvelle grille indiciaire, la CFE CGC RATP s'oppose à la suppression totale de l'ancienneté.*

*Notant que la notion d'échelon est différente d'une catégorie à l'autre, qu'elle ne représente pas réellement l'ancienneté dans l'entreprise et qu'elle ne couvre pas l'intégralité de la carrière, la CFE CGC RATP propose que l'ancienneté soit attribuée sous la forme d'un pourcentage de majoration des coefficients (Ex: 1 % par an pendant 30 ans, soit un maxi de 30 %).*

La plage de coefficients maîtrise s'étend des coefficients 320 à 660 (fin actuelle  $\approx$  604) et celle des cadres de 420 à 940 (fin actuelle  $\approx$  885).

*Bien qu'en légère augmentation par rapport aux fins de carrière précédente, la CFE CGC RATP n'accepte pas les niveaux déterminés et propose un coefficient final de 700 pour les maîtrises et de 1000 pour les cadres.*

## MODALITES D'EVOLUTION

L'évolution de la rémunération des agents d'encadrement est du ressort du management dans le cadre d'enveloppes attribuées à chacun.

## Détermination de l'enveloppe

A **masse salariale constante**, calculée à partir des nominations et des attributions de points 2006 ainsi que des avancements d'échelons cette même année, chaque agent de **maîtrise génère 12 points** et chaque **cadre : 13,5 points**. En cas de maintien des échelons, le nombre de points générés est de 10,5 points par maîtrise et de 11 points par cadre.

*La CFE CGC RATP conteste ce chiffrage et estime, selon les statistiques de nomination et d'attribution de points constatées sur les trois dernières années, que l'enveloppe de points doit être calculée sur la base de 13 points par agent de maîtrise et de 15 points par cadre tout en maintenant une certaine ancienneté.*

## Attribution de points

Les agents de maîtrise peuvent être attributaires annuellement de 0, 10, 20 ou 30 points en fonction de leurs résultats.



Les Cadres peuvent être attributaires annuellement de 0, 10, 20, 30 ou 40 points en fonction de leurs résultats.

Sur un même poste, le nombre de points attribués en cumul sur une période de 7 ans ne pourra dépasser 90 (maîtrises) ou 120 (cadres).

En cas de mobilité une nouvelle période de 7 ans commence quelle que soit l'ancienneté sur le poste précédent.

Pour les postes d'expertise, une dérogation au-delà des 7 ans sur un même poste pourra être accordée.

*Sans a priori négatif sur le principe, la CFE CGC RATP exige :*

- *que les commissions de classement continuent à jouer un rôle dans l'attribution des points à savoir : contrôle de l'enveloppe, de l'application des règles d'attribution, etc. ;*
- *que GIS soit clairement désigné dans un rôle de garant de la réglementation avec de réels pouvoirs de décisions ;*
- *que l'attribution des points cadres soit réalisée par module de 15 points (soit 0, 15, 30 ou 45) et que dans ce cadre le nombre maximum de points sur un même poste soit porté à 135 points sur 7 ans ;*
- *qu'un minimum de points soit attribué sur une période de 7 ans (30 pour les maîtrises et 45 pour les cadres) ;*

## Changements de catégorie

Le changement de catégorie doit se traduire par une amélioration du positionnement dans la grille indiciaire.

En conséquence :

- tout agent accédant au choix à la catégorie maîtrise bénéficiera soit de l'attribution de 30 points soit d'un positionnement au minimum au coefficient 320 ;
- tout agent accédant au choix à la catégorie cadre bénéficiera de l'attribution de 40 points

Les règles d'accès en maîtrise restent inchangées, celles d'accès en cadres ne nécessitent que l'exercice d'une fonction de maîtrise confirmée selon les règles de la charte de la mobilité.

*L'accès par promotion interne permet l'attribution de 10 points supplémentaires.*

*La CFE CGC RATP considère ces mesures positives mais demande 45 points pour le passage cadres.*

## Accompagnement de la mobilité

Le dispositif de compensation de rémunération prévu dans la charte de mobilité est maintenu en l'état. Une enveloppe supplémentaire de points est attribuée à chaque département. Elle est fonction du nombre de mobilités entrantes et est calculée sur la base de 10 points par agent ayant effectué une mobilité au cours de l'année civile N-1.

*La CFE CGC RATP souhaite que la base de calcul de cette enveloppe soit d'une part étendue aux agents effectuant des mobilités significatives y compris intra département et d'autre part qu'elle soit calculée à raison de 15 points pour une mobilité d'un agent de maîtrise et de 20 points pour un cadre.*

## Recrutement et commissionnement

Les nouveaux agents de maîtrise seront recrutés à partir du coefficient 330 et les nouveaux cadres à partir de 420. L'expérience acquise à l'extérieur de l'entreprise ou l'évaluation des compétences recrutées sur le marché du travail sont des critères pouvant conduire à recruter les agents qui y répondent à des coefficients supérieurs.

Lors de leur commissionnement les agents pourront se voir attribuer jusqu'à 30 points pour les agents de maîtrise ou 40 points pour les cadres.

*La CFE CGC RATP note avec intérêt ces propositions mais souhaite que le maximum de la possibilité offerte aux cadres soit porté à 45 points.*

## PRIMES

### Prime de responsabilité

Le taux « a » de la prime de responsabilité est fonction du niveau de l'agent et est égal à :

- 3,8 pour la maîtrise débutante
- 4,7 pour la maîtrise confirmée
- 5,6 pour la maîtrise expérimentée
  
- 4,7 pour les cadres débutants
- 5,6 pour les cadres confirmés
- 6,9 pour les cadres expérimentés

*La CFE CGC RATP regrette qu'aucune augmentation ne soit prévue pour cette prime perçue mensuellement par les agents d'encadrement. Elle propose que ces taux soient au moins arrondis à l'unité supérieure soit :*

- 4 pour la maîtrise débutante (+ 60 €/an)
- 5 pour la maîtrise confirmée (+ 100 €/an)
- 6 pour la maîtrise expérimentée (+ 130 €/an)
  
- 5 pour les cadres débutants (+ 100 €/an)
- 6 pour les cadres confirmés (+ 130 €/an)
- 7 pour les cadres expérimentés (+36 €/an)

### Prime de résultats

Le calcul de l'enveloppe de primes de résultats évoluera sur 2 années pour atteindre :

#### - sur les résultats 2007, prime versée en 2008

- 500 € par agent de maîtrise et 1500 € par cadre

#### - sur les résultats 2008, prime versée en 2009

- 600 € par agent de maîtrise et 1600 € par cadre

Les références actuelles à la segmentation et à la notion d'objectifs atteints sont supprimées.

*La CFE CGC RATP regrette que l'augmentation ne soit prévue que sur deux années et non sur la*

*durée totale de validité de l'accord. Compte tenu des enveloppes attribuées dans le cadre de la plate forme toujours en vigueur, notre revendication est de porter dès les résultats 2007 le calcul des enveloppes respectivement à 600 et 1600 €.*

*Ainsi sur 5 ans (pour les résultats 2011) à raison d'un supplément de 100 € par an, la base de calcul serait portée à 1000 € pour un agent de maîtrise et à 2000 € pour un cadre .*

### Prime de fonction

*La CFE CGC RATP regrette que le projet de la direction passe totalement sous silence cette prime qui permet selon nous de régler les particularismes de certains postes d'encadrants et qui pourrait faire l'objet de négociations dans chaque département.*

### Techniciens supérieurs

*La CFE CGC RATP déplore l'absence de propositions relatives aux techniciens supérieurs qui jusqu'à ce jour déroulent leur carrière suivant les règles de la plate forme de l'encadrement. Nous avons rappelé l'incohérence liée à l'existence de cette catégorie notamment lorsque l'on remarque que deux agents possédant le même diplôme peuvent être recrutés sur des postes similaires soit comme agent de maîtrise soit comme technicien supérieur selon les départements.*

## CONCLUSION

*Beaucoup de travail reste à accomplir pour arriver à une plate forme acceptable par le plus grand nombre d'agents d'encadrement et de leur relais syndical.*

*En outre, il nous semble nécessaire et indispensable de trouver des palliatifs à la suppression des mesures de fin de carrière.*

*Compte tenu de l'impossibilité de mettre en place cette nouvelle grille avant le 1er janvier 2009, Rhapsodie oblige, la plate forme actuelle pourrait être prorogée d'un an. Aussi, il convient de ne pas se précipiter et de bien mesurer toutes les propositions et leurs effets.*

*Nous vous tiendrons régulièrement informés de l'avancement des négociations et comptons sur votre participation pour faire avancer le projet.*

[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)