



Note technique d'application de la Plate forme d'accord cadre relative au management de l'encadrement.

03/07/2008



Attractivité de nos métiers d'encadrement	3
Niveaux de recrutement	3
Agents en poste sur les premiers niveaux :	3
Commissionnement :	3
Évolution du support d'EAP :	4
Changement de niveau de montée en compétences	4
Attribution de Majorations Individuelles	5
Génération de l'enveloppe :	5
Au titre de l'avancement :	5
Au titre de l'accompagnement du parcours professionnel :	5
Cumul des majorations	6
Arrondi de l'enveloppe	6
Prime de résultats	7
Détermination de l'enveloppe	7
Modalité de paiement	8
Parcours professionnels	8
Les parcours identifiés :	9
Valorisation des parcours	10
Changement de Catégorie :	10
Accès Maîtrise :	10
Accès Cadre :	10
Accompagnement	11
Commissions de classement	12
Recours	13
Dispositions transitoires.....	15
Niveaux de montée en compétences : Équivalences entre l'ancienne et la nouvelle plate- forme	17

I –Confirmer l’encadrement dans son rôle moteur des actions de changement et de développement de l’entreprise

Dès son arrivée dans l’entreprise ou au sein de l’encadrement, l’agent doit être en situation de mettre en oeuvre ses connaissances et ses compétences. La première année dans l’entreprise, dite année de commissionnement, est une étape clef. Elle repose sur un processus d’intégration construit, alternant accueil dans l’entreprise, entretiens avec le manager qui définit des responsabilités claires et partagées, rendez-vous avec GIS sous forme de points d’étape et de formations transversales.

Afin de renforcer l’attractivité de nos métiers d’encadrement, les niveaux de recrutement sont progressivement relevés pour aboutir à l’issue du plan d’entreprise aux coefficients 353 (au lieu de 319.5) pour les agents de maîtrise et les techniciens supérieurs et 443.5 (au lieu de 413.5) pour les cadres.

A son arrivée au sein de l’encadrement, l’agent est positionné sur le niveau de montée en compétences "débutant".
Le commissionnement peut être valorisé par une majoration individuelle de dix points au choix du management.

Le passage de "débutant" à "confirmé" s’effectue lorsque le changement de niveau de montée en compétences est envisagé par le manager et au plus tard à quatre ans d’entreprise.

Attractivité de nos métiers d’encadrement

Niveaux de recrutement

Pour les agents de maîtrise et les techniciens supérieurs :

- au 1^{er} janvier 2009 recrutement au minimum sur le coefficient 329,5,
- au 1^{er} janvier 2010 recrutement au minimum sur le coefficient 339,5,
- au 1^{er} janvier 2011 recrutement au minimum sur le coefficient 353.

Pour les cadres :

- au 1^{er} janvier 2009 recrutement au minimum sur le coefficient 443.5.

Agents en poste sur les premiers niveaux :

Pour les agents de la catégorie maîtrise issus des niveaux EC1+10 et EC1+20, l’attribution de 10 points minimum de majoration individuelle est maintenue jusqu’en 2011. Cette mesure est également applicable aux techniciens supérieurs dans la même situation.

Les agents de la catégorie cadre sur le niveau EC4 de l’ancienne plate-forme seront repositionnés sur le coefficient 443.5.

Ces mesures sont financées par une enveloppe complémentaire

Commissionnement :

La majoration individuelle est attribuée à la date du commissionnement, et régularisée dans l’enveloppe des parcours professionnels de l’année N+1.

Passage de débutant à confirmé :

Se fera au plus tard à 4 ans d’entreprise et à la date anniversaire.

Tout au long de la vie professionnelle, une étape annuelle d'évaluation a lieu entre l'agent et son manager : c'est l'Entretien d'Appréciation et de Progrès, occasion privilégiée de mettre notamment en évidence et d'analyser l'atteinte ou non des objectifs, d'élaborer un projet de parcours professionnel avec la mise en perspective des besoins de formation nécessaires à la tenue du poste ou à une future mobilité, de préciser les perspectives d'évolution de la rémunération.

L'Entretien d'Appréciation et de Progrès est le pivot de la relation managériale et doit être conduit chaque année. Sa réalisation doit être considérée comme l'un des objectifs prioritaires de tout encadrant. Dès la signature du présent accord, le support d'entretien fera l'objet d'évolutions concertées avec les partenaires sociaux. Ce support, intégrant un livret individuel, permettra le suivi des compétences acquises tout au long du parcours professionnel.

II - Valoriser l'implication, la performance individuelle, les résultats de chaque agent d'encadrement tout en assurant la cohésion des équipes et l'équité de traitement

Les compétences réellement exercées s'enrichissent et se renforcent en vue de l'accès à de nouvelles responsabilités. Elles se traduisent par des résultats concrets et mesurables.

Au-delà du maintien de la progression sous forme d'échelons et de la progression par mesures salariales, le rythme d'évolution se fait sur la base de l'évaluation des résultats et de l'analyse du parcours professionnel réalisées en EAP.

Chaque agent progresse et évolue sur la base d'une grille unique pour l'ensemble de l'encadrement, exprimée en coefficients (annexe 1).

La grille de coefficients est ponctuée par des niveaux de montée en compétences au nombre de 4 (débutant, confirmé 1 et 2, expérimenté) sur lesquels l'agent progresse en fonction de ses résultats et l'acquisition de compétences.

La progression sur ces niveaux est liée à la reconnaissance par le management des

Évolution du support d'EAP :

Les documents seront actualisés en tenant compte des travaux sur les référentiels de compétences.

Sous l'impulsion de GIS, une réflexion sera menée dès l'été 2008 avec les responsables RH et les managers afin de faire évoluer le support d'EAP. Ce travail devra aboutir à la proposition d'un nouveau support d'entretien opérationnel pour les entretiens de 2009.

La tenue des EAP fait partie intégrante du contrat d'objectifs des managers.

Changement de niveau de montée en compétences

Lorsque le manager attribue une majoration individuelle qui permet à un agent d'avoir un coefficient normal supérieur au seuil maximal de son niveau de compétences, l'évaluation managériale doit au préalable valider cette étape.

Lorsque le management attribue une majoration individuelle à un salarié l'année N, qui lui permet d'atteindre le coefficient maximum de son niveau de compétences, l'étape managériale peut ou non être envisagée la même année, et doit être envisagée l'année suivante.

L'étape managériale est un entretien de bilan et de projection professionnelle avec le manager. Le parcours professionnel de l'agent y est abordé, avec les perspectives d'évolution vers un autre poste. Un changement de catégorie au choix ou l'inscription dans un processus de promotion interne vers l'encadrement peuvent également être abordés.

A l'issue de cette étape et après la commission de classement, le changement de niveau de montée en compétences est validé et le manager informe son collaborateur des mesures envisagées.

L'agent peut demander un point d'étape avec le réseau RH (GIS et/ou responsables ressources

compétences exercées et de l'expérience acquise tout au long du parcours professionnel notamment sur les dimensions suivantes :

- qualités de management de processus, de projets et d'équipe,
- expertise technique mise en oeuvre,
- multiplicité des décisions prises dans un environnement complexe.

Les possibilités d'évolution de la rémunération sont liées aux niveaux de montée de compétences :

Agents de maîtrise et techniciens supérieurs :

Niveau de montée en compétences débutant :

coefficients 319.5 à 383

confirmé 1 et 2 : coefficients 393 à 433 et 443 à 483

expérimenté : coefficients 503 à 603

Cadres :

Niveau de montée en compétences débutant :

coefficients 413.5 à 483.5

confirmé 1 et 2 : coefficients 493.5 à 563.5 et 573.5 à 643.5

expérimenté : coefficients 663.5 à 853.5

Les coefficients indiqués ci-dessus sont ceux des premiers échelons et servent de repère pour le positionnement des agents. La pente des échelons est calculée à partir de ces coefficients en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise. Le mode de progression dans les différents échelons reste inchangé.

Dès l'été 2008, compte tenu des nouveaux coefficients cadres, un chantier s'ouvrira sur la grille EC SUP en liaison avec le Délégué Général aux Cadres Supérieurs.

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 présent à l'effectif génère 12 points répartis de la manière suivante : 9 points sont dédiés à l'avancement et 3 points à

humaines).

Attribution de Majorations Individuelles

Génération de l'enveloppe :

Les enveloppes sont distinctes entre d'une part les techniciens supérieurs et agents de maîtrise, et d'autre part les cadres.

Les enveloppes ne sont pas distinctes entre niveaux de montée en compétences par catégorie.

Elles sont calculées par département et/ou par unité opérationnelle et devront être intégralement distribuées au niveau du département

L'attribution de l'enveloppe dédiée aux parcours professionnels est validée avec l'unité GIS/DCE au préalable à la commission de classement.

L'effectif pris en compte est celui des agents présents au 1^{er} octobre de l'année N-1.

Les agents détachés au titre des articles 21 et 33 font l'objet d'une enveloppe spécifique gérée par GIS.

Au titre de l'avancement :

Chaque agent peut se voir attribuer 20, 25 ou 30 points annuellement.

Au titre de l'accompagnement du parcours professionnel :

Changement de niveau de montée en compétence

Lorsque le nombre de points attribués par le manager induit un changement de niveau de montée en compétences, une majoration de 10 points supplémentaires est accordée au salarié lorsqu'il passe de "débutant" à "confirmé 1" et de "confirmé 1" à "confirmé 2" et de 20 points lorsqu'il passe de "confirmé 2" à expérimenté".

Inscription dans les parcours identifiés dans le plan d'entreprise.

Les agents répondant aux critères définis dans le chapitre trois du protocole, dont l'étape du parcours est considérée par le management lors de l'EAP comme réussie, se voient attribuer une majoration individuelle de 10 points à l'issue d'une période d'un an (date anniversaire) et régularisée sur l'enveloppe de l'année N+1.

Cas particulier : Dans le cadre de l'article 6 du protocole nuit, les agents concernés se verront

l'accompagnement des parcours professionnels et aux changements de niveaux de montée de compétence.

Chaque agent de maîtrise et technicien supérieur présent à l'effectif génère 11 points répartis de la manière suivante : 8 points sont dédiés à l'avancement et 3 points à l'accompagnement des parcours professionnels et aux changements de niveaux de montée de compétence.

En 2010, chaque agent d'encadrement présent à l'effectif génère 12 points : 9 points dédiés à l'avancement et 3 points à l'accompagnement des parcours professionnels et aux changements de niveaux de montée de compétence.

En 2011, 13 points : 9 points dédiés à l'avancement et 4 points à l'accompagnement des parcours professionnels et aux changements de niveaux de montée de compétence.

Les enveloppes sont distinctes entre catégories.

L'attribution de majorations individuelles valorise la mise en oeuvre des compétences acquises. Elle se fait annuellement, au choix du management, avec un minimum de 20 points et un maximum de 30 points (20, 25 ou 30).

L'attribution de 30 points représentant le maximum sur une année, doit rester liée à des résultats exceptionnels intégrant l'innovation dans la gestion des processus de production de service et d'étude.

Les majorations individuelles liées à l'avancement ou à la valorisation des parcours professionnels sont attribuées au 1^{er} janvier de l'année.

Les enveloppes de points sont intégralement attribuées.

Le passage de « confirmé 1 » à « confirmé 2 », puis de « confirmé 2 » à « expérimenté » s'effectue lorsque le niveau de montée en compétences est envisagé par le management. Le passage d'un niveau à l'autre est marqué par une étape managériale (formalisée au cours de l'EAP).

A cette occasion, l'agent peut également bénéficier d'un point d'étape avec le réseau RH (GIS et responsables ressources humaines de

attribuer 20 points de majoration individuelle au moment de la mobilité.

Cumul des majorations

Les majorations accordées à un salarié au titre de l'avancement et au titre de l'accompagnement du parcours professionnel sont cumulables sur une même année (avec un maximum de 60 points).

Arrondi de l'enveloppe

Pour chaque département et unité opérationnelle, l'arrondi s'effectue par catégorie sur les enveloppes de chaque motif. Points dédiés à l'avancement d'une part et points dédiés à l'accompagnement des parcours professionnels et aux changements de niveaux de montée en compétences d'autre part.

Le total est arrondi à 5 pour les montants dont l'unité est comprise entre 1 et 4, et à la dizaine supérieure pour ceux dont l'unité est supérieure à 5.

Exemple :

- Enveloppe générée au titre de l'avancement : 912 points = 915
- Enveloppe générée au titre des parcours professionnels : 318 points = 320

département ou d'unité).

Le changement de niveau de montée en compétences induit un changement de coefficient (associé à une majoration de 20, 25 ou 30 points), un positionnement sur le niveau de montée en compétences supérieur et une majoration individuelle de 10 ou 20 points selon les niveaux.

La prime de résultats annuelle est directement liée aux résultats obtenus lors de la réalisation du contrat d'objectifs. Le calcul de chacune des enveloppes est établi à partir du nombre de postes et du montant généré par poste. Le manager pourra attribuer à chaque agent de maîtrise ou technicien supérieur, en fonction de ses résultats, un montant pouvant varier de 0 à 1300 euros (objectifs atteints 430 euros) et à chaque cadre un montant pouvant varier de 0 à 3100 euros (objectifs atteints 1300 euros). Le montant de l'enveloppe de primes de résultats évoluera progressivement jusqu'en 2012 (annexe 2).

Tout agent n'ayant pas eu d'EAP du fait du management, durant l'année concernée, se verra attribuer une prime correspondant au montant des résultats atteints. Tout agent refusant explicitement la tenue de son EAP ne se verra attribuer aucune prime de résultat.

La prime de responsabilité est liée aux niveaux de montée en compétences. A cet effet l'article 2.1 de L'IG 436 H sera modifié comme indiqué dans l'annexe 4.

Prime de résultats

Détermination de l'enveloppe

- Présent 12 mois

Génère le montant de sa catégorie

- Embauche externe ; Retraite ; Départ en CAA ; Disponibilité sans solde

Génère le montant du poste au prorata du nombre de mois de présence dans l'entreprise

- Temps partiel

Traité comme un agent en temps plein

- Congé de fin de carrière financée par un CET

Génère le montant de sa catégorie

- Cessation Progressive d'Activité

Génère le montant du poste au prorata du pourcentage appliqué à la rémunération (hors financement)

- Changement de catégorie :

au choix , par dispositifs de promotion interne vers l'encadrement et par reconnaissance de diplôme

– Accès à la catégorie cadre :

Génère le montant du poste au prorata du nombre de mois dans la catégorie cadre auquel s'ajoute le crédit maîtrise ou technicien supérieur au prorata du nombre de mois dans cette catégorie.

– Accès à la catégorie maîtrise ou technicien supérieur :

Montant du poste au prorata du nombre de mois dans la catégorie maîtrise ou technicien supérieur.

- Mobilité

– Montant du poste pour 12 mois, généré par le département d'accueil

- Mise à disposition

III - Créer les conditions de coopération transversale des structures de l'entreprise nécessaire à la construction des parcours professionnels

La notion de parcours professionnels répond à la définition suivante :

« Les parcours professionnels s'inscrivent dans les objectifs du plan d'entreprise, ils traduisent la convergence des enjeux du groupe RATP et des aspirations de l'agent. Ils sont constitués d'une suite d'étapes au cours desquelles l'agent 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 professionnel différent,
- l'accroissement du niveau de responsabilités.

Tout encadrant est concerné par le principe de mise en oeuvre du parcours professionnel et chacun en est l'acteur. »

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

Les agents qui s'inscrivent avec réussite dans ces parcours se voient attribuer une majoration

– Montant généré par le département d'utilisation

- Cadre sur poste de cadre supérieur

Crédit compris dans l'enveloppe particulière du personnel supérieur.

Modalité de paiement

Le paiement de la prime de résultat doit se faire **au plus tard au mois d'avril**. Il est effectué sur feuille de paye, sous la rubrique de solde "prime de résultat encadrement"

- Code paye **IWT** pour les agents de maîtrise techniciens supérieurs et cadres.
- Les cadres positionnés sur des postes de cadres supérieurs entrent dans l'enveloppe particulière du personnel supérieur. L'imputation de leur prime s'effectue sur le code paye **IWS**.

Parcours professionnels

Dans le cadre du chantier n° 18 les départements s'attachent à identifier, construire et donner de la lisibilité sur les parcours professionnels. Utiles à l'évolution de l'entreprise et de ses salariés.

- un changement de métier : s'entend comme un changement de famille professionnelle (un mainteneur devenant responsable transport, un contrôleur de gestion prenant des responsabilités en RH par exemple),
- un même métier dans un environnement différent : il peut s'agir de passer d'une unité locale vers un positionnement transversal ou vice et versa, d'aborder un milieu professionnel différent et/ou d'exercer un métier faisant appel aux mêmes compétences (ex : un exploitant du tram allant exercer ses compétences au métro).
- l'accroissement du niveau de responsabilité : les dossiers abordés sont plus complexes, les acteurs plus nombreux, les enjeux plus forts.

individuelle de 10 points.

Les opérateurs peuvent accéder aux postes d'agents de maîtrise ou de technicien supérieur par les dispositifs de promotion interne vers l'encadrement, au choix ou par reconnaissance de diplôme.

Tout agent accédant à ces postes est positionné sur un niveau de montée en compétences et bénéficie d'une majoration individuelle de 20 points ou est positionné au minimum sur le premier coefficient de sa nouvelle catégorie.

Le même dispositif est mis en place pour les agents de maîtrise ou les techniciens supérieurs qui accèdent aux postes de cadres.

L'accès au choix aux postes de cadres est accessible aux agents de maîtrise et aux techniciens supérieurs positionnés au minimum dans le niveau de montée en compétences confirmé 2.

Les conditions d'ouverture des départements et la construction des parcours se font sur la base de :

- la réalisation et le partage de Schémas Directeurs de Ressources Humaines entre les départements,
- la contractualisation des flux d'entrée (départements / GIS)
- l'Entretien d'Appréciation et de Progrès (taux de réalisation 100%)
- la charte de mobilité réaffirmée dans ses principes / la gestion de la mobilité,
- la bourse de l'emploi et les revues de personnel (transversales, par départements, croisées),
- le portail des métiers accessible à tous,
- la mise en oeuvre de référentiels de compétences partagés transversaux (« management de proximité » par exemple) ou par départements.

Ces différentes étapes se mettent en oeuvre sous l'impulsion de GIS, avec l'ensemble des acteurs transversaux (management, réseau RH et agents, salariés, partenaires sociaux).

Par ailleurs des mesures accompagnent la construction des parcours :

- La formation

Le présent protocole s'inscrit dans le protocole d'accord sur la formation du 10 avril 2008 (travail sur les tronc communs de formation,

Lorsque l'un de ces trois items ou plusieurs sont réunis, on parle alors de mobilité significative.

Les parcours identifiés :

Ces parcours sont susceptibles d'évolution ; ils correspondent à un environnement donné dans un contexte en évolution constante.

Les parcours identifiés sont les suivants :

- les profils recherchés pour le développement de l'entreprise en France et à l'étranger, tels :

- profil exploitation ferroviaire,
- profil tram / bus,
- profil mainteneur système,
- profil sûreté de fonctionnement

- les profils type « parcours intégrés et multimodaux » :

Le plan d'entreprise vise à doubler la proportion de personnel connaissant au moins deux réseaux au sein de l'entreprise d'ici 2012 ; cela équivaut à environ 40 personnes par an.

L'image de marque de la RATP repose en partie sur sa réputation d'entreprise intégrée, exploitant un réseau multimodal complexe ; à ce titre, elle se doit d'avoir un personnel ayant une vision transversale du cœur de métier mais aussi des activités qui participent à son ingénierie. Une telle vision transversale doit permettre d'atteindre à terme, les objectifs fixés en matière de décloisonnement de l'entreprise.

- les profils de type management : management de proximité, management de projets :

Les managers de proximité sont les agents engagés dans le management d'équipe de façon opérationnelle dans les départements d'exploitation et de maintenance.

Les managers de projets pour leur part s'inscrivent dans du management de projet plus ou moins complexe induisant des interfaces avec des partenaires internes et externes de l'entreprise.

- les profils de type expert :

Les personnes concernées sont a priori porteuses de compétences critiques. Leurs savoirs s'acquièrent au fil de longues années, ne sont pas applicables en sortie d'école, sont spécifiques au domaine du transport. Leur expertise est reconnue hors RATP et certaines structures ou entreprises peuvent faire appel à leurs

<p>frais de formation partagés, accompagnement de la mobilité).</p> <p>- La compensation de modification de rémunération</p> <p>Pour surmonter le frein que peut représenter la perte de rémunération liée aux sujétions lors d'une mobilité inter ou intra département ou un changement de catégorie, une compensation forfaitaire sera versée aux agents pour solde de tout compte, sous réserve d'une occupation du poste précédent d'au moins 3 ans. Cette compensation pour changement de rémunération, calculée sur la base comparative des rémunérations brutes (salaires statutaires et primes de fonction et de sujétions) de l'ancien et du nouvel emploi, correspond à un montant forfaitaire égal à 12 mois du différentiel de ces rémunérations (hors conditions spécifiques). Le paiement de cette compensation se fera en deux versements espacés de six mois. Le premier versement se fera avec estimation du différentiel sur les six derniers mois de la rémunération moyenne afférent à l'ancien poste. Le second prendra en compte le différentiel constaté sur les 6 mois de tenue de poste. La même mesure de compensation de modification de rémunération s'applique au cas de changement de catégorie.</p>	<p>connaissances pour audit ou conseil. Leur statut d'expert étant reconnu hors de la RATP, ils sont en mesure de communiquer sur leur domaine de compétences en France et à l'étranger.</p> <p>Valorisation des parcours</p> <p>Une année après l'intégration dans un type de parcours dont on constate la réussite, le salarié se voit attribuer une majoration individuelle de 10 points. Toute personne engagée dans un parcours professionnel répondant à la définition donnée, dont la mobilité est considérée comme significative et réussie se voit attribuer une majoration de 10 points.</p> <p>Changement de Catégorie :</p> <p>Accès Maîtrise :</p> <p>Les opérateurs peuvent accéder aux postes d'agents de maîtrise ou de technicien supérieur par les dispositifs de promotion interne vers l'encadrement, au choix ou par reconnaissance de diplôme.</p> <p>La nomination au choix sur les postes d'agents de maîtrise ou de techniciens supérieurs est accessible dans les conditions définies dans les principes généraux de l'IG468.</p> <p>Tout salarié accédant à ces postes bénéficie d'une majoration individuelle de 20 points (hors enveloppe), et est positionné sur le niveau de montée en compétences correspondant. Le salarié est positionné au minimum sur le premier coefficient du niveau débutant de la maîtrise, si cette majoration ne lui permet pas d'atteindre ce coefficient.</p> <p>Accès Cadre :</p> <p>Tout salarié accédant à ces postes bénéficie d'une majoration individuelle de 20 points (hors enveloppe), et est positionné sur le niveau de montée en compétences correspondant. Le salarié est positionné au minimum sur le premier coefficient du niveau débutant des cadres, si cette majoration ne lui permet pas d'atteindre ce coefficient.</p>
--	--

IV - Responsabiliser le management

Seul un management responsabilisé garantit la bonne mise en oeuvre de ces principes.

C'est au management de définir les objectifs et les responsabilités en concertation avec chacun des agents d'encadrement de l'équipe qu'il anime.

Il est garant de l'acquisition, de la bonne mise en oeuvre des compétences.

Il mène l'EAP, avec objectivité et dans le respect du code de déontologie.

Il décide de la progression et donc des majorations individuelles, directement et après concertation transversale.

Enfin, il attribue les primes de résultat.

Un management responsabilisé est un management qui est formé. Dans ce cadre, GIS proposera des formations transversales au management et en particulier à l'animation de l'EAP. Chaque nouveau manager devra en bénéficier.

Un management responsabilisé est un management qui est soutenu. Le réseau RH travaille sur la répartition des modes d'accès, puis la préparation annuelle de l'avancement, et en analyse les réalisations qui seront présentées lors des commissions de respect de l'accord.

Accompagnement

Formation à l'animation des entretiens : GIS/DCE proposera en 2009 un module de formation à l'animation de l'EAP. Parallèlement, le code de déontologie sera communiqué largement au sein de l'entreprise.

Rencontres organisées avec GIS/DCE sur la contractualisation des flux d'entrée et l'attribution des enveloppes liées aux parcours professionnels.

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

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

L'ensemble des outils mis en place pour décroïsonner et construire les parcours professionnels doit être communiqué à l'ensemble de l'encadrement.

Le document "Méthode et critères d'avancement de l'encadrement" et l'Instruction générale n°492 seront actualisés en concertation avec les partenaires sociaux, dès la signature de l'accord. Les critères d'évaluation seront connus et partagés par l'ensemble des acteurs.

C'est pourquoi GIS, en appui de la fonction RH démultipliera un plan de communication auprès de l'ensemble des acteurs.

Afin de permettre aux agents de l'entreprise d'avoir une meilleure visibilité sur les compétences développées par l'entreprise, des Forums des Métiers seront organisés. Ils auront pour objectif premier de permettre une vision transversale des métiers de l'entreprise.

GIS mettra en place un programme d'actions visant en priorité à compléter la professionnalisation de la famille RH et continuera d'apporter son soutien aux agents dans la préparation de leur projet professionnel et à l'organisation de bilans de compétences, dans le cadre d'une structure dédiée.

Les commissions de classement sont confirmées ; elles se réunissent chaque année et disposent de l'ensemble des données leur permettant de vérifier la bonne application des règles. Elles signalent les non-conformités et y remédient en séance. A titre exceptionnel pour l'année 2009 et compte tenu de la mise en place de cette nouvelle plate-forme, les commissaires classeurs auront les dossiers de commission de classement quinze jours avant la commission et disposeront d'une journée pour les étudier.

Dernier trimestre 2008.

Le chantier sera ouvert dès l'été 2008.

Troisième trimestre 2008.

Début 2009.

Début 2009

Commissions de classement

Paramétrage Commissions de classement

Les unités de GIS (DCE, PRH) réuniront un groupe de travail composé de gestionnaires de carrières dès la signature de l'accord afin de paramétrer l'application "Commissions de classement".

Calendrier prévisionnel :

Juillet- août : constitution du groupe de travail

Septembre : début des travaux.

Octobre : présentation des éléments qui seront fournis pour les commissions de classement.

Les commissaires classeurs bénéficieront d'une formation d'1/2 journée, à l'automne 2008 .

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

Les critères d'attribution de majorations individuelles et de changement de niveaux de montée en compétences sont connus et partagés par l'ensemble de l'encadrement.

La discussion sur l'attribution de majorations individuelles entre le management et l'agent fait partie intégrante de l'EAP.

Lors de l'entrée dans la troisième année sans attribution de majoration individuelle, l'entretien d'appréciation et de progrès doit expliciter et notifier les motifs entraînant un avis défavorable pour la promotion et doit comporter un plan de progrès. Le réseau RH (constitué en comité carrière) pourra être saisi par l'agent ou son représentant. Dans ce cadre, l'agent sera reçu par le représentant du réseau RH qui procédera alors à une analyse comparative et recommandera une proposition au management. La décision finale sera argumentée et notifiée par courrier par le management à l'intéressé. Le même dispositif est mis en oeuvre quand le changement de niveau de montée en compétences n'est pas envisagé alors que le coefficient requis est atteint.

En application de l'article 31 du Protocole d'accord relatif au droit syndical et à l'amélioration du dialogue social à la RATP du 20 février 2006, le personnel d'encadrement relevant de cet article se verra attribuer le nombre de points générés sur la période, à

A titre exceptionnel, les commissions de classement 2009 auront lieu après le 1^{er} janvier, date de la transposition (et au maximum le 31/03/2009).

Recours

Lors de l'entrée dans la troisième année sans attribution de majoration individuelle (hors mobilité), l'agent ou son représentant pourra aviser son responsable ressources humaines d'unité ou à défaut de département de sa volonté de voir son cas examiné par le comité carrière. Ce comité est constitué sous la responsabilité de GIS/DCE. Il aura pour mission d'examiner les différents éléments d'appréciation du salarié que sont, les EAP sur la période, le plan de progrès et son bilan. A l'issue de cet examen, le comité formulera au manager de l'agent une recommandation motivée (attribution de points, mobilité, plan de formation...) avec maintien ou révision de la décision.

Le management de l'agent lui annoncera la décision qu'il aura prise au regard des recommandations du comité Carrière.

En cas d'attribution de points, et sauf cas particuliers, ils seront attribués le 1^{er} janvier de l'année N+1.

Compte tenu de la prise en compte de l'antériorité de niveau, la procédure de recours est possible dès 2009.

25 points alloués à date anniversaire la première année puis au 1^{er} janvier de l'année N+2.

l'issue de la deuxième année.

Enfin, cet accord s'inscrit dans le cadre du protocole « Égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes ». Le réseau RH est en charge de sa bonne application.

VII Assurer l'information et le suivi du dialogue social

Une attention particulière sera portée à la diffusion auprès de l'ensemble des acteurs des dispositions portées par le présent accord. Un plan de communication sera mis en œuvre. Il intégrera notamment la présentation de l'accord au sein des Comités de direction des départements et des réseaux Ressources Humaines ainsi que la mise à disposition de l'ensemble des agents des engagements de l'accord sur le site intranet de l'entreprise et une communication individuelle à chaque agent.

En application de l'article 45 du Protocole d'accord relatif au droit syndical et à l'amélioration du dialogue social à la RATP du 20 février 2006, cet accord donnera lieu à une élaboration concertée de notes techniques d'application ainsi qu'à un bilan annuel de la mise en œuvre et de la bonne application des dispositions qu'il comporte avec l'ensemble des organisations syndicales.

Le présent accord se substitue de plein droit à la Plate-forme d'accord-cadre relative à la gestion de l'encadrement à la RATP du 7 juillet 1997 et ses quatre avenants successifs. Il est conclu pour une durée de 4 ans à compter de sa mise en œuvre effective et est renouvelable par tacite reconduction. Dans les trois mois précédant son échéance, la Direction proposera aux groupes de syndicats représentatifs d'examiner les conditions de sa prorogation tel quel ou de son adaptation.

La mise en œuvre du présent protocole sera effective le 1^{er} janvier 2009.

Juillet à novembre 2008.

Dispositions transitoires

Au 1er janvier 2009, les agents seront transposés, selon leur coefficient, dans le niveau de montée en compétences correspondant.

Une attention particulière sera portée à l'avancement des agents qui devaient bénéficier de mesures en 2009, au titre de l'ancienne plate-forme.

Au moment de la préparation des commissions de classement 2009, une attention particulière sera portée à l'antériorité de niveau dans la précédente Plate-forme et spécialement pour les personnes qui se situaient en 6^{ème} année de fourchette et au delà. Le management et le réseau RH analyseront l'ensemble de la population et garantiront 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.

Dispositions transitoires

Dans le cadre de la mise en œuvre de la nouvelle plate-forme, une enveloppe supplémentaire a été allouée pour 2009 afin d'assurer les mesures détaillées ci-dessous.

Ces mesures s'appliquent sur proposition du management et leur date d'effet est la date anniversaire.

Les agents qui ont une durée d'ancienneté de plus de 4 ans dans leur catégorie et qui, de par la transposition de leur coefficient normal dans la nouvelle grille, seraient positionnés sur le niveau de montée en compétences "débutant", seront considérés comme appartenant au niveau de montée en compétences "confirmé 1". A ce titre, ils se verront attribuer la prime de responsabilité de ce niveau. De plus lorsque leur coefficient sera égal ou supérieur au coefficient minimal du niveau de montée en compétences "confirmé 1", le salarié sera dispensé de l'étape managériale et se verra attribuer 10 points lorsqu'il atteindra le coefficient 393 pour la maîtrise et 493.5 pour les cadres.

Commissionnement

Les agents recrutés dans la catégorie cadre en 2008, et qui ont contractualisé à l'embauche un changement de niveau au commissionnement se verront attribuer 30 points.

Accès à la catégorie cadre

Les agents nommés dans la catégorie cadre en 2007 et 2008 et qui n'ont pas bénéficié d'un changement de niveau (moins de deux dans leur niveau au changement de catégorie), se verront attribuer 30 points à la date anniversaire des deux ans de leur ancien niveau.

Nominations hors quota

Maîtrises :

- Pour les agents qui ont accédé à la catégorie maîtrise en 2008 au niveau EC2 et qui bénéficiaient de l'EC2+15, l'attribution de 15 points de majoration individuelle est maintenue pour l'année 2009.
- Pour les agents de la catégorie maîtrise de

	<p>niveau EC1+10 et EC1+20, l'attribution de 10 points de majoration individuelle est maintenue pour l'année 2009.</p> <p>Cadres :</p> <ul style="list-style-type: none">- Les agents qui devaient bénéficier de la mesure 10 ans d'encadrement dont 3 ans de niveau EC5 pour accéder au niveau EC6, ou 12 ans d'encadrement dont 4 ans dans la catégorie cadre pour accéder au niveau EC7, pourront se voir attribuer 30 points en 2009 s'ils n'ont pas par ailleurs bénéficié de majoration individuelle (cette mesure sera reconduite en 2010 et 2011). <p>Agents à 6 ou 7 ans de niveau EC</p> <p>En 2009, pour les agents se trouvant dans la fourchette à 6 ou 7 ans d'ancienneté sur leur ancien niveau, il est donné au management la possibilité d'attribuer une majoration individuelle en fonction du niveau qu'ils auraient obtenu dans l'ancienne plate-forme.</p> <p>Positionnement EC SUP</p> <p>Les agents ECsup positionnés sur le coefficient 885, se voient attribuer une majoration individuelle de 20 points au 1er janvier 2008.</p>
--	--

Niveaux de montée en compétences : Équivalences entre l'ancienne et la nouvelle plate-forme

