

**PROTOCOLE D'ACCORD SUR LA GESTION DES CARRIERES
DANS LA FILIERE TECHNIQUE
POUR LA PERIODE 2002-2004**

Entre la Direction Générale de la RATP
représentée par le Directeur Général Adjoint du Pôle Social

d'une part

et les groupes de syndicats représentatifs du personnel

d'autre part,

il a été convenu d'adopter les dispositions ci-après :

DLW JFG
LN. JFG
MBF SCM

SOMMAIRE

| | |
|---|----|
| PREAMBULE | 3 |
| CHAPITRE I – DES EVOLUTIONS STRUCTURELLES FAVORISANT UN DEROULEMENT DE CARRIERE DANS L'EXPERTISE TECHNIQUE | 4 |
| Article 1 - Le technicien, son rôle et son évolution professionnelle | 4 |
| Article 2 - Des possibilités accrues d'accès au groupe technicien supérieur | 4 |
| CHAPITRE II – LE TECHNICIEN SUPERIEUR DANS LES ORGANISATIONS DE TRAVAIL | 4 |
| Article 3 - Ses rôles et missions | 4 |
| Article 4 - Sa place | 4 |
| CHAPITRE III – MODES D'ACCES ET MODALITES D'AVANCEMENT | 5 |
| Article 5 - Accès aux différents groupes et catégories | 5 |
| 5.1 - Accès au groupe technicien | 5 |
| 5.2 - Accès au groupe technicien supérieur | 6 |
| 5.3 - Accès à la catégorie maîtrise | 7 |
| 5.4 - Accès à la catégorie cadre | 7 |
| Article 6 - Evolution de la grille des techniciens supérieurs | 8 |
| Article 7 - Modalités d'avancement des techniciens et des techniciens supérieurs | 8 |
| 7.1 - Technicien | 8 |
| 7.2 - Technicien supérieur | 9 |
| CHAPITRE IV – MESURES D'ACCOMPAGNEMENT | 9 |
| Article 8 - Compensation de modification de rémunération lors de l'accès en technicien supérieur | 9 |
| Article 9 - Compensation de changement de rémunération dans le cadre de la mobilité | 10 |
| Article 10 - Possibilités de nominations supplémentaires dans le cadre de la mobilité pour les techniciens supérieurs | 10 |
| Article 11 - Primes des techniciens supérieurs | 10 |
| Article 12 - Dispositions techniques et ajustements de transition | 11 |
| CHAPITRE V – SUIVI DE L'ACCORD | 11 |
| Article 13 - Durée de l'accord | 11 |
| Article 14 - Date d'effet | 11 |
| Article 15 - Respect de l'accord | 11 |
| ANNEXES | |
| Annexe 1 - Grille de rémunération des techniciens supérieurs au 1 ^{er} janvier 2001 | 12 |
| Annexe 2 - Mesures de transposition et anciennetés prises en compte | 13 |
| Annexe 3 - Grilles de rémunération de la filière technique au 1 ^{er} janvier 2002 | 14 |
| Annexe 4 - Dispositions transitoires | 15 |

DUN
JFH
JFG
LN.
MDF
JCM
2

PREAMBULE

Parmi les éléments prépondérants accompagnateurs d'une réelle compétitivité de l'Entreprise, les activités de maintenance ont pour objectifs de permettre une disponibilité optimale des matériels et des installations fixes, de s'adapter rapidement aux équipements nouveaux et d'améliorer les performances des matériels.

Elles participent pleinement à l'offre de transport en assurant la sécurité des personnes et des biens, en garantissant la performance technique, sa fiabilité, tout en poursuivant l'amélioration continue de la productivité. Elles contribuent largement à accroître la qualité de service rendue aux voyageurs.

Les exigences de suivi des évolutions technologiques, d'appropriation des techniques nouvelles, d'acquisition de connaissances nécessaires à l'atteinte d'un niveau d'expertise reconnu, font de la filière technique un des rouages indispensables à l'Entreprise.

Le technicien par ses fonctions de diagnostic, de dépannage et de fabrication, le technicien supérieur par sa capacité d'adaptation aux contraintes de l'exploitation, d'assistance auprès des agents de maîtrise et d'évolution dans l'expertise technique, sont des éléments essentiels de transmission et d'évolution de savoirs.

Le présent texte a pour objet :

- d'engager des évolutions structurelles qui permettront, sur la durée de validité du protocole, de mettre en place un dispositif favorisant la reconnaissance de l'expertise technique et offrant de nouvelles perspectives de carrière au sein de la filière technique,
- de clarifier les rôles et missions du technicien supérieur et leur interface avec ceux de l'agent de maîtrise,
- d'énoncer les modes d'accès et les modalités d'avancement dans les différents groupes de cette filière.

Ce protocole annule et remplace le protocole d'accord du 6 juillet 2000 relatif au déroulement de carrière des techniciens ainsi que le relevé de décisions sur les métiers de techniciens et techniciens supérieurs de février 1999.

DCM JFG
L.D. M.B.F. J.C.M.
3

CHAPITRE I – DES EVOLUTIONS STRUCTURELLES FAVORISANT UN DEROULEMENT DE CARRIERE DANS L'EXPERTISE TECHNIQUE

Article 1 – LE TECHNICIEN, SON RÔLE ET SON EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Par ses fonctions de diagnostic, de dépannage, de fabrication, par son suivi permanent des évolutions, le technicien est reconnu pour sa réactivité et sa fiabilité face à des problèmes techniques complexes.

Sa capacité d'appropriation des nouvelles technologies et l'expérience acquise lui donnent tout naturellement vocation à évoluer au cours de sa carrière vers le groupe de technicien supérieur. Pour favoriser ce parcours professionnel, il convient d'offrir des possibilités suffisantes au regard des effectifs concernés tout en répondant aux réels besoins de l'entreprise et aux contraintes organisationnelles dans les départements.

Article 2 – DES POSSIBILITES ACCRUES D'ACCES AU GROUPE TECHNICIEN SUPERIEUR

Compte tenu de l'évolution technologique, l'entreprise sera en capacité d'atteindre au moins 300 postes de techniciens supérieurs.

CHAPITRE II – LE TECHNICIEN SUPERIEUR DANS LES ORGANISATIONS DE TRAVAIL

Article 3 – SES RÔLES ET MISSIONS

Le technicien supérieur, par ses connaissances techniques approfondies, assure des missions d'expertise et de veille technologique.

Il contribue, par sa capacité à effectuer des opérations techniques pointues et à réaliser des analyses complexes, à l'amélioration de la qualité de service et à l'efficacité de l'entreprise.

Son expertise technique et ses compétences pédagogiques lui confèrent une mission essentielle de formateur auprès des techniciens et des opérateurs qualifiés.

Article 4 – SA PLACE

Le technicien supérieur a un rôle prépondérant d'assistance et de soutien auprès des opérateurs, des techniciens et des agents de maîtrise dans la résolution de problèmes d'ordre technique.

Bien que sa fonction d'expertise technique ne lui confère pas un réel rôle d'encadrant, il est en mesure d'assurer occasionnellement des fonctions d'agent de maîtrise.

DCM JFG
LD. MDF SCW
4

CHAPITRE III – MODES D'ACCES ET MODALITES D'AVANCEMENT

Article 5 – ACCES AUX DIFFERENTS GROUPES ET CATEGORIES

5.1 – Accès au groupe technicien

Il est réaffirmé que l'accès au groupe technicien se fait selon les trois modes suivants :

- **AU CHOIX, SUR RECONNAISSANCE DES ACQUIS**, sur un poste validé.

Positionnement jusqu'au 31 décembre 2002 :

- au niveau S1 : pour les agents issus des niveaux E7 et E8
- au niveau S2 : pour les agents issus du niveau E9
- au niveau S3 : pour les agents issus du niveau E10
- au niveau S4 : pour les agents issus du niveau E11
- au niveau S5 : pour les agents issus du niveau E12
- au niveau S5+ 10 : pour les agents de niveau E12 depuis au moins 5 ans

avec maintien de l'ancienneté acquise dans le niveau atteint comme opérateur qualifié.

Positionnement à compter du 1^{er} janvier 2003 :

- au niveau S1 : pour les agents issus du niveau E7
pour les agents de niveau E8 depuis moins de 2 ans (*)
- au niveau S2 : pour les agents de niveau E8 depuis 2 ans ou plus
pour les agents de niveau E9 depuis moins de 2 ans (*)
- au niveau S3 : pour les agents de niveau E9 depuis 2 ans ou plus
pour les agents de niveau E10 depuis moins de 2 ans (*)
- au niveau S4 : pour les agents de niveau E10 depuis 2 ans ou plus
pour les agents de niveau E11 depuis moins de 2 ans (*)
- au niveau S5 : pour les agents de niveau E11 depuis 2 ans ou plus
pour les agents de niveau E12 depuis moins de 2 ans (*)
- au niveau S5+ 10 : pour les agents de niveau E12 depuis 2 ans ou plus

avec maintien de l'ancienneté acquise dans le niveau atteint comme opérateur qualifié.

(*) Les agents ayant moins de 2 ans d'ancienneté dans leur niveau d'origine bénéficient d'un complément mensuel de rémunération de 30 € jusqu'à leur nomination au niveau supérieur dans le groupe technicien. Cette nomination est prononcée hors effectif à 2 ans cumulés de niveaux d'origine et de technicien.

- **PAR CONCOURS**, parmi les agents titulaires des modules de niveau requis.

Positionnement : en principe au niveau S1. Par application de la règle du maintien de niveau acquis pour les agents issus d'un niveau égal ou supérieur à E8, conformément aux règles et au calendrier énoncés ci-dessus pour l'accès au choix.

- **PAR RECRUTEMENT EXTERNE**, pour les titulaires d'un Baccalauréat Technologique ou d'un Brevet de Technicien, après essai professionnel.

Positionnement : en principe au niveau S1.

DUT *JFH* *JFG* *LD.* *MBF* *JCM* *5*

5.2 – Accès au groupe technicien supérieur

L'accès au groupe technicien supérieur se fait :

□ Parmi les techniciens :

- **AU CHOIX, SUR RECONNAISSANCE DES ACQUIS**, parmi les agents dont les niveaux de connaissances et de compétences sont reconnus par la hiérarchie et ayant au moins 10 ans d'ancienneté de qualification dont 3 de technicien. La mise en poste pourra être précédée d'un accompagnement personnalisé.

Les opérateurs qualifiés de développement issus de technicien bénéficient du même dispositif.

- **au niveau TS1**, pour les agents de niveau inférieur ou égal aux niveaux E9, S2 avec :
 - accès au choix hors quota en TS1 +10 à 1 an de TS1,
 - accès au choix hors quota en TS1 +20 à 2 ans de TS1,
 - accès au choix hors quota en TS2 à 3 ans de TS1.
- **au niveau TS1 +10**, pour les agents de niveau égal au niveau S3, avec :
 - accès au choix hors quota en TS1 + 20 à 1an de TS1+10,
 - accès au choix hors quota en TS2 à 2 ans de TS1+10.
- **au niveau TS1 +20**, pour les agents de niveau égal au niveau S4, avec :
 - accès au choix hors quota en TS2 à 1an de TS1+20.
- **au niveau TS2**, pour les agents de niveau égal ou supérieur au niveau S5.
 - accès au choix hors quota en TS2+15 (*) à 1an de TS2.
- **SUR VALIDATION DES ACQUIS**, conformément aux dispositions de l'accord sur la promotion interne vers l'encadrement,

L'agent remplissant les conditions d'ancienneté manifeste sa volonté de s'engager dans le processus auprès de son encadrement lors de l'Entretien d'Appréciation et de Progrès, moment privilégié, ou lors de tout autre entretien. La mise en poste est précédée d'une formation qualifiante et/ou diplômante.

- **au niveau TS1 +10**, pour les agents de niveau S1 à S3, avec :
 - accès au choix hors quota en TS1 + 20 à 1an de TS1+10,
 - accès au choix hors quota en TS2 à 2 ans de TS1+10.
- **au niveau TS1 +20**, pour les agents de niveau égal au niveau S4, avec :
 - accès au choix hors quota en TS2 à 1an de TS1+20.
- **au niveau TS2**, pour les agents de niveau égal ou supérieur au niveau S5.
 - accès au choix hors quota en TS2+15 (*) à 1an de TS2.

(*) Le niveau de rémunération TS2+15 sera ouvert le 1^{er} janvier 2004

DOR
JFG
LN.
MBF
SCM
6

□ Parmi les titulaires d'un diplôme homologué niveau III (BTS, DUT, MOF, ...) :

• PAR RECRUTEMENT EXTERNE

Le positionnement se fait en principe au niveau TS1+10 (ou au-delà par la prise en compte de l'expérience professionnelle) avec un accès au choix, hors quota, au niveau TS2 à 2 ans de TS+10.

- PAR RECONNAISSANCE DE DIPLOME avec mise en faisant fonction pendant un an.
 - au niveau TS1 +10, pour les agents de niveau inférieur aux niveaux E11, S4, T2N et :
 - accès au choix hors quota en TS1 + 20 à 1an de TS1+10,
 - accès au choix hors quota en TS2 à 2 ans de TS1+10.
 - au niveau TS1 +20, pour les agents de niveau égal aux niveaux E11, S4, T2N, T3N et :
 - accès au choix hors quota en TS2 à 1an de TS1+20.
 - au niveau TS2, pour les agents de niveau égal ou supérieur aux niveaux E12, S5 et T4N.
 - accès au choix hors quota en TS2+15 (*) à 1an de TS2

(*) Le niveau de rémunération TS2+15 sera ouvert le 1^{er} janvier 2004

□ Parmi les agents de maîtrise :

- PAR MOBILITE avec application du maintien du niveau acquis et de son ancienneté.

5.3 – Accès à la catégorie maîtrise

Conformément aux Principes Généraux de l'Instruction Générale 468 A, les techniciens comptant au moins 10 ans d'ancienneté de qualification, peuvent accéder à la catégorie maîtrise sur un poste validé dans les mêmes conditions que celles définies au 2^{ème} avenant de la plate-forme d'accord cadre relative à la gestion de l'encadrement.

Les techniciens supérieurs peuvent faire une mobilité vers la catégorie maîtrise.

C'est au cours de l'Entretien d'Appréciation et de Progrès que le technicien supérieur peut faire connaître à son encadrement son souhait d'occuper un poste à composante plus managériale.

Sous réserve d'un accord de la hiérarchie qui aura décelé ses capacités à développer des compétences d'encadrement, et à l'occasion d'une vacance de poste, l'agent sera positionné dans la grille maîtrise au niveau correspondant à celui qu'il a atteint dans la grille des techniciens supérieurs conformément au principe du maintien du niveau et d'ancienneté acquis.

5.4 – Accès à la catégorie cadre

Les techniciens supérieurs peuvent accéder, au choix, à la catégorie cadre, s'ils réunissent au moins 2 ans d'ancienneté cumulée dans les niveaux TS3 et/ou EC3.

Les dispositions relatives à l'accord sur la promotion interne vers l'encadrement s'appliquent aux techniciens supérieurs.

DCM JFG
LTD. MAF SCH

Article 6 – EVOLUTION DE LA GRILLE DES TECHNICIENS SUPERIEURS

Afin de faciliter les mobilités entre fonctions de management et postes à haute technicité, les techniciens supérieurs sont classés sur une grille spécifique, du niveau TS1 au niveau TS6+ (annexes 1 et 3).

La transposition des techniciens supérieurs dans cette nouvelle grille prend effet à compter du 1^{er} janvier 2001.

Article 7 – MODALITES D'AVANCEMENT DES TECHNICIENS ET TECHNICIENS SUPERIEURS

7.1 – Technicien

Les conditions d'accès au niveau supérieur sont les suivantes :

- Au choix, dans une fourchette d'ancienneté de 2 à 5 ans dans le niveau précédent selon les pourcentages de 20, 30, 30 et 20 % correspondant à une moyenne de 3 ans et 6 mois. Chaque nomination au choix dans la fourchette ouvre droit à un crédit de 7 mois sur l'année de la commission de classement.
- Ces conditions d'accès sont complétées par un dispositif d'accès, au choix, hors quota, sur ancienneté de qualification, à savoir :
 - du niveau S1 au niveau S2 : à compter de 24 ans de qualification,
 - du niveau S2 au niveau S3 : à compter de 25 ans de qualification,
 - du niveau S3 au niveau S4 : à compter de 26 ans de qualification,
 - du niveau S4 au niveau S5 : à compter de 27 ans de qualification,
 - du niveau S5 au niveau S5+ : à compter de 28 ans de qualification.

Pour les agents recrutés sur titre ou issus de la promotion interne :

Afin de valoriser le diplôme à l'embauche et l'investissement personnel, le dispositif qui précède est complété par une mesure applicable en début de carrière de technicien :

Les agents de niveau S1 recrutés au grade de technicien ou accédant à ce groupe par concours peuvent accéder, au choix, au niveau S2, hors quota au plancher de la fourchette en vigueur pour les agents issus du choix (2 ans de S1).

Accès en S5+15

Pendant la période de validité du protocole, les techniciens qui n'auraient pas eu la possibilité d'accéder au groupe de technicien supérieur et qui arriveraient en fin de carrière en S5+10, pourront être nommés en S5+15 au moment de leur départ à la retraite en reconnaissance des compétences acquises.

DLA JFG
L7. MDF JCH

7.2 - Technicien supérieur

Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2001 :

Les techniciens supérieurs déroulent sur une grille spécifique comportant 5 niveaux.

- Du niveau F1 au F4, l'accès au niveau supérieur se fait au choix dans les fourchettes et pourcentages suivants :
 - du niveau F1 au niveau F2 ⇨ 1 à 3 ans (40, 40, 20 %)
 - du niveau F2 au niveau F3 ⇨ 3 à 7 ans (20, 25, 25, 20, 10 %)
 - avec une bonification de 2 ans sur ancienneté de F2 pour les ex-S5,
 - au choix, hors quota à 2 ans pour les agents recrutés à l'extérieur.
 - du niveau F3 au niveau F4 ⇨ 4 à 8 ans (10, 20, 30, 30, 10 %)

et avec accès à la position 2 des niveaux F2, F3 et F4 au choix, sans limitation de nombre, avec une condition d'ancienneté minimale de 2 ans dans la position précédente ou à l'ancienneté à 5 ans de niveau.

- L'accès au niveau F5 se fait au choix, sur vacance de poste, pour les agents comptant au moins 5 ans de niveau F4 et occupant un poste présentant des spécificités ou nécessitant des compétences diversifiées.

L'avancement des techniciens supérieurs s'effectue désormais selon les règles suivantes :

Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2002 :

- en fourchette de 2 à 7 ans (20, 20, 30, 10, 10, 10 %) correspondant à une moyenne de 4 ans sur les niveaux TS1 à TS6+.

Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2003 :

- en fourchette de 2 à 7 ans (25, 25, 20, 15, 10, 5 %) correspondant à une moyenne de 3 ans 9 mois.

A compter du 1^{er} janvier 2004 :

- en fourchette de 2 à 7 ans (25, 25, 25, 15, 5, 5 %) correspondant à une moyenne de 3 ans 8 mois.

CHAPITRE IV – MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Article 8 – COMPENSATION DE MODIFICATION DE REMUNERATION LORS DE L'ACCES EN TECHNICIEN SUPERIEUR

Pour assurer la transition lors du passage de technicien à technicien supérieur, en cas de perte de rémunération, une compensation forfaitaire de modification de rémunération sera calculée sur la base d'un versement forfaitaire de 12 mois du différentiel.

Cette compensation de rémunération, calculée sur la base comparative des rémunérations brutes (salaires statutaires et primes de responsabilité, de fonction et de sujétions) de l'ancien et du nouvel emploi (au même niveau), correspond à un montant forfaitaire égal à 12 mois du différentiel de ces rémunérations. Le paiement de cette compensation se fait en deux versements espacés de six mois.

A titre exceptionnel, pour les techniciens bénéficiant de soultes de type REM, cette compensation de modification de rémunération sera portée à 36 mois pour solde de tout compte.

DLR JFG 9
L7. MDF JCM

Article 9 – COMPENSATION DE CHANGEMENT DE REMUNERATION DANS LE CADRE DE LA MOBILITE

Lors d'une mobilité sur des postes de technicien supérieur ou de maîtrise, en cas de perte de rémunération, 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 de rémunération, calculée sur la base comparative des rémunérations brutes (salaires statutaires et primes de responsabilité, de fonction et de sujétions) de l'ancien et du nouvel emploi (au même niveau), correspond à un montant forfaitaire égal à 12 mois du différentiel de ces rémunérations. Le paiement de cette compensation se fait en deux versements espacés de six mois.

Ces mesures sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2001.

Article 10 – POSSIBILITES DE NOMINATIONS SUPPLEMENTAIRES DANS LE CADRE DE LA MOBILITE INTERDEPARTEMENT POUR LES TECHNICIENS ET LES TECHNICIENS SUPERIEURS

Pour établir un meilleur lien entre mobilité et avancement, des possibilités de nomination supplémentaires sont attribuées aux départements en fonction du nombre de techniciens ou de techniciens supérieurs proposés entrés par mobilité du 1^{er} juillet de l'année N-2 au 30 juin de l'année N-1.

Chaque agentposable entrant par mobilité ouvre droit à une demi-possibilité supplémentaire.

Ces possibilités viennent s'ajouter à celles résultant du calcul des fourchettes et génèrent 7 mois de crédit par nomination. Elles permettent de promouvoir au moins 50 % des agents proposés entrés par mobilité, en tenant compte des avis émis par le département d'origine.

Article 11 – PRIMES DES TECHNICIENS SUPERIEURS

□ Prime de résultat

Les techniciens supérieurs bénéficient d'une prime de résultat liée à l'atteinte des objectifs fixés au cours de l'entretien d'appréciation et de progrès et figurant dans le contrat annuel.

Suivant les effectifs concernés et la segmentation des postes, l'enveloppe est établie en fonction des montants en vigueur dans l'entreprise.

□ Prime de responsabilité et prime de fonction technicien supérieur

La prime de rendement/BS ou emploi et l'ASAM, versées actuellement aux taux appliqués aux techniciens, sont remplacées par une prime de responsabilité et par une prime de fonction technicien supérieur comme suit :

| Niveaux | Prime de responsabilité Taux "a" | Prime de Fonction TS Taux "a" | Taux global |
|------------|-------------------------------------|----------------------------------|-------------|
| TS1 à TS3 | 3,80 | 0,35 | 4,15 |
| TS4 à TS6+ | 4,70 | 0,20 | 4,90 |

Handwritten signatures and initials:
DUT, JFG, LN., MBF, JCM

Article 12 – DISPOSITIONS TECHNIQUES ET AJUSTEMENTS DE TRANSITION

- Les règles de transposition et les dispositions transitoires ont été définies en vue de permettre à chaque technicien supérieur de retrouver au minimum sa situation actuelle. Elles font l'objet des annexes 2 et 4 ci-après.
- A la mise en place de la nouvelle grille, les agents de niveau F1 à F5, transposés en activité sur cette grille et retraités au cours de l'année 2001, bénéficieront des effets de cette nouvelle grille en retraite. Par application des mesures transitoires de fin de carrière, ils pourront être nommés au choix sur les niveaux accessibles s'ils remplissaient les conditions d'accès avant leur départ.

CHAPITRE V – SUIVI DE L'ACCORD

Article 13 – DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est établi pour une durée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2002. Dans les trois mois précédant l'échéance, la Direction proposera aux groupes de syndicats représentatifs d'examiner les conditions de sa prorogation ou de son adaptation.

Article 14 – DATE D'EFFET

Sauf mentions particulières précisées aux articles 5.1, 6, 8 et 9, le présent protocole est applicable à compter du 1^{er} janvier 2002.

Article 15 – RESPECT DE L'ACCORD

Le respect de l'accord sera assuré conformément aux dispositions prévues au protocole d'accord relatif au droit syndical et à l'amélioration du dialogue social.

Fait à Paris, le 21 DEC. 2002

D. JFG
LN. M.B.F. J.C.M.
11

TECHNICIEN SUPERIEUR

GRILLE DE REMUNERATION AU 1^{ER} JANVIER 2001

(Echelle normale)

| | | E C H E L O N S | | | | | | | | | | |
|-----------------|------------------|-----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Anciens Niveaux | Nouveaux Niveaux | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
| F1* | TS1 | 317,5 | 325,4 | 333,4 | 341,3 | 349,3 | 357,2 | 365,1 | 373,1 | 381,0 | | |
| ex F2/1 | TS1+10 | 327,5 | 335,7 | 343,9 | 352,1 | 360,3 | 368,4 | 376,6 | 384,8 | 393,0 | | |
| ex F2/2 | TS1+20 | 337,5 | 345,9 | 354,4 | 362,8 | 371,3 | 379,7 | 388,1 | 396,6 | 405,0 | | |
| F3/1 | TS2 | 351,0 | 359,8 | 368,6 | 377,3 | 386,1 | 394,9 | 403,7 | 412,4 | 421,2 | | |
| ex F3/2 | TS2T | 362,0 | 371,1 | 380,1 | 389,2 | 398,2 | 407,3 | 416,3 | 425,4 | 434,4 | | |
| | TS3 | 381,0 | 390,5 | 400,1 | 409,6 | 419,1 | 428,6 | 438,2 | 447,7 | 457,2 | | |
| F4/1 | TS3T | | 387,3 | 397,0 | 406,7 | 416,3 | 426,0 | 435,7 | 445,4 | 455,1 | 464,8 | |
| F4/2 | TS4 | | 411,0 | 421,3 | 431,6 | 441,8 | 452,1 | 462,4 | 472,7 | 482,9 | 493,2 | |
| F5 | TS4T | | 427,8 | 438,5 | 449,2 | 459,9 | 470,6 | 481,3 | 492,0 | 502,7 | 513,4 | |
| | TS5 | | | 441,0 | 452,0 | 463,1 | 474,1 | 485,1 | 496,1 | 507,2 | 518,2 | 529,2 |
| | TS6 | | | 471,0 | 482,8 | 494,6 | 506,3 | 518,1 | 529,9 | 541,7 | 553,4 | 565,2 |
| | TS6+ | | | 496,0 | 508,4 | 520,8 | 533,2 | 545,6 | 558,0 | 570,4 | 582,8 | 595,2 |

* Les agents de niveau F1 sont transposés sur les échelons n+1 du niveau TS1

DCA JFG LN. MDF JCM 01/2001

TECHNICIEN SUPERIEUR

MESURES DE TRANSPOSITION ET
ANCIENNETES PRISES EN COMPTE POUR L'AVANCEMENT 2002

| Niveaux Actuels | Coefficients Actuels | | Niveaux de transposition | Coefficients de transpo | | Anciennetés prises en compte pour l'accès au niveau supérieur |
|-----------------|----------------------|-------|--------------------------|-------------------------|-------|---|
| | Mini | Maxi | | Mini | Maxi | |
| F5 | 427,8 | 513,4 | TS4T | 427,8 | 513,4 | • 2 ans de F4/2, F5 et de TS4 |
| F4/2 | 407,5 | 489,0 | TS4 | 411,0 | 493,2 | • 2 ans de F4/2 et de TS4 |
| F4/1 | 387,3 | 464,8 | TS3T | 387,3 | 464,8 | • 2 ans de F4 et de TS3 |
| F3/2 (3) | 362,0 | 434,4 | TS2T | 362,0 | 434,4 | • Temps de F3 et de TS2 |
| F3/1 | 346,8 | 416,2 | TS2 | 351,0 | 421,2 | • Temps de F3 et de TS2 |
| F2/2 | 336,7 | 404,0 | TS1+20 | 337,5 | 405,0 | • Temps de F2 (2) et de TS1 |
| F2/1 | 326,5 | 391,8 | TS1+10 | 327,5 | 393,0 | • Temps de F2 (2) et de TS1 |
| F1 (1) | 314,5 | 377,4 | TS1 | 317,5 | 381,0 | • Temps de TS1 (accès TS1+10 entre 1 et 3 ans, hors quota) |

- (1) Les agents de niveau F1 sont transposés sur l'échelon n+1 du niveau TS1
- (2) Avec bonification immédiate de deux ans pour les agents ayant accédé technicien supérieur directement au niveau F2.
- (3) Pour l'accès au niveau TS4, les agents ex-F3/2 nommés en TS3, après 2 ans au moins de nomination en TS3, l'ancienneté de F3/2 est prise en compte.

DCM JFG JFH
 LN. JFH
 MDF JCM

GRILLES DE REMUNERATION DE LA FILIERE TECHNIQUE

Au 1^{er} janvier 2002

(Echelle normale)

TECHNICIEN ET TECHNICIEN SUPERIEUR

| Niveaux | ECHELONS | | | | | | | | | | | | | | |
|---------|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8* | 9 | 10 | 11 | 12 | 13* | 14 | 15 | 16 |
| S1 | 288,0 | 292,8 | 297,6 | 302,4 | 307,2 | 312,0 | 316,8 | 321,6 | 326,4 | 331,2 | 336,0 | 340,8 | 345,6 | 350,4 | 355,2 |
| S2 | 298,2 | 303,2 | 308,1 | 313,1 | 318,1 | 323,1 | 328,0 | 333,0 | 338,0 | 342,9 | 347,9 | 352,9 | 357,8 | 362,8 | 367,8 |
| S3 | 308,3 | 313,4 | 318,6 | 323,7 | 328,9 | 334,0 | 339,1 | 344,3 | 349,4 | 354,5 | 359,7 | 364,8 | 370,0 | 375,1 | 380,2 |
| S4 | | 320,0 | 325,3 | 330,7 | 336,0 | 341,3 | 346,7 | 352,0 | 357,3 | 362,7 | 368,0 | 373,3 | 378,7 | 384,0 | 389,3 |
| S5 | | | 336,7 | 342,3 | 347,9 | 353,5 | 359,1 | 364,8 | 370,4 | 376,0 | 381,6 | 387,2 | 392,8 | 398,4 | 404,0 |
| S5+10 | | | 346,7 | 352,5 | 358,3 | 364,0 | 369,8 | 375,6 | 381,4 | 387,1 | 392,9 | 398,7 | 404,5 | 410,3 | 416,0 |
| S5+15 | | | 351,7 | 357,6 | 363,4 | 369,3 | 375,1 | 381,0 | 386,9 | 392,7 | 398,6 | 404,5 | 410,3 | 416,2 | 422,0 |

| Anciens niveaux | Nouveaux niveaux | ECHELONS | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------|------------------|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--|
| | | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10* | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17* | 18 | |
| F1 | TS1 | 317,5 | 322,8 | 328,1 | 333,4 | 338,7 | 344,0 | 349,3 | 354,5 | 359,8 | 365,1 | 370,4 | 375,7 | 381,0 | 386,3 | 391,6 | |
| ex F2/1 | TS1+10 | 327,5 | 333,0 | 338,4 | 343,9 | 349,3 | 354,8 | 360,3 | 365,7 | 371,2 | 376,6 | 382,1 | 387,5 | 393,0 | 398,5 | 403,9 | |
| ex F2/2 | TS1+20 | 337,5 | 343,1 | 348,8 | 354,4 | 360,0 | 365,6 | 371,3 | 376,9 | 382,5 | 388,1 | 393,8 | 399,4 | 405,0 | 410,6 | 416,3 | |
| F3/1 | TS2 | 351,0 | 356,9 | 362,7 | 368,6 | 374,4 | 380,3 | 386,1 | 392,0 | 397,8 | 403,7 | 409,5 | 415,4 | 421,2 | 427,1 | 432,9 | |
| ex F3/2 | TS2T | 362,0 | 368,0 | 374,1 | 380,1 | 386,1 | 392,2 | 398,2 | 404,2 | 410,3 | 416,3 | 422,3 | 428,4 | 434,4 | 440,4 | 446,5 | |
| | TS3 | 381,0 | 387,4 | 393,7 | 400,1 | 406,4 | 412,8 | 419,1 | 425,5 | 431,8 | 438,2 | 444,5 | 450,9 | 457,2 | 463,6 | 469,9 | |
| F4/1 | TS3T | | 387,3 | 393,8 | 400,2 | 406,7 | 413,1 | 419,6 | 426,0 | 432,5 | 438,9 | 445,4 | 451,9 | 458,3 | 464,8 | 471,2 | |
| F4/2 | TS4 | | 411,0 | 417,9 | 424,7 | 431,6 | 438,4 | 445,3 | 452,1 | 459,0 | 465,8 | 472,7 | 479,5 | 486,4 | 493,2 | 500,1 | |
| F5 | TS4T | | 427,8 | 434,9 | 442,1 | 449,2 | 456,3 | 463,5 | 470,6 | 477,7 | 484,8 | 492,0 | 499,1 | 506,2 | 513,4 | 520,5 | |
| | TS5 | | | 441,0 | 448,4 | 455,7 | 463,1 | 470,4 | 477,8 | 485,1 | 492,5 | 499,8 | 507,2 | 514,5 | 521,9 | 529,2 | |
| | TS6 | | | 471,0 | 478,9 | 486,7 | 494,6 | 502,4 | 510,3 | 518,1 | 526,0 | 533,8 | 541,7 | 549,5 | 557,4 | 565,2 | |
| | TS6+ (1) | | | 496,0 | 504,3 | 512,5 | 520,8 | 529,1 | 537,3 | 545,6 | 553,9 | 562,1 | 570,4 | 578,7 | 586,9 | 595,2 | |

* Echelons neutralisés

Les mesures transitoires prévues au protocole d'accord relatif à la mise en œuvre du 13^{ème} mois sont applicables.

(1) Au 1^{er} janvier 2003, le coefficient de base de la TS6+ sera porté à 501.

DCM
JFG
LD
MDF JCM
14

TECHNICIEN SUPERIEUR

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

MESURES RELATIVES A LA POSITION 2

A la transposition, les agents qui sont sur la position 1 de leur niveau, seront assurés de pouvoir accéder au coefficient au moins équivalent à celui de la position 2 de leur ancien niveau, dans les conditions en vigueur actuellement.

En ce qui concerne les agents :

- de niveau F2/1 transposés au niveau TS1+10, la garantie de la position 2 s'effectue sur le niveau TS1+20,
- de niveau F3/1 transposés au niveau TS2, la garantie de la position 2 du niveau F3 s'effectue sur le niveau TS2T,
- de niveau F4/1 transposés en TS3T, la garantie de la position 2 du niveau F4 s'accompagne d'un positionnement au niveau TS4.

MESURE TRANSITOIRE D'ACCES AU NIVEAU TS2

La mesure transitoire du relevé de décisions sur les métiers de techniciens et techniciens supérieurs en date de février 1999 est prorogée jusqu'au 31 décembre 2003. Elle stipule que :

Pendant la phase de mise en œuvre relative à la première mise en poste :

Pour les techniciens supérieurs issus de niveaux inférieurs au niveau S4, possibilité d'accès, au choix, sans limitation de nombre, au niveau TS2 s'ils réunissent :

- 25 ans d'ancienneté de Régie dont 2 ans de technicien supérieur,

OU

- 20 ans d'ancienneté de technicien dont 2 ans de technicien supérieur.

MESURES SPECIFIQUES

Les mesures suivantes, applicables en fin de carrière, seront en vigueur sur la durée de l'accord à compter du 1^{er} janvier 2001 :

- Agents sur le niveau TS1

Sous réserve de réunir au moins deux ans et six mois d'ancienneté de niveau TS1 ou d'ancienneté de niveaux S4, S5, les agents de niveau TS1 positionnés sur un poste validé peuvent bénéficier, au choix, d'un accès au niveau TS2, en fin de carrière, avec effet rétroactif de six mois.

DLM JFG

 L.P. MBF J.C.M. 15

▪ **Agents sur le niveau TS2**

Sous réserve de réunir 6 mois de TS2, les agents de niveau TS2 issus du niveau technicien S5 peuvent bénéficier, au choix, d'un positionnement au niveau TS2T sur le coefficient de l'ex-F3/2.

▪ **Agents ex-F3 sur le niveau TS3 échelon 16**

Ces agents, au titre de leur ancien déroulement de carrière, auraient pu prétendre à une fin de carrière sur la base de l'ex-niveau F4/1 échelon 17. Afin de leur garantir un montant de pension au moins équivalent à celui qu'ils auraient eu, les agents TS2 ex-F3/2 ou ex-F3/1, ayant au moins quatre ans et six mois d'ancienneté de ex-F3, sont positionnés au niveau TS3T sur le coefficient de l'ex-F4/1, échelon 17, au départ en retraite avec effet rétroactif de six mois.

L'application de cette disposition particulière est traitée par le département Gestion et Innovation Sociales lors de la procédure de validation des éléments de carrière pris en compte dans le calcul de la pension des agents intéressés.

▪ **Agents sur le niveau TS4 issus de l'ex-F4/2**

Sous réserve de réunir 5 ans de technicien supérieur dont 2 ans cumulés de ex-F4/1, F4/2 et de TS4, les agents de niveau ex-F4/2 transposés sur le niveau TS4 pourront accéder, au choix, au niveau TS4T sur le coefficient de l'ex-F5.

DCM
JFG
L.F.
MBF
Jem
16

Pour la RATP, le 11 DEC. 2002



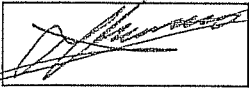
Syndicat général CFDT des personnels du groupe RATP (CFDT-RATP)



Syndicat CFTC du groupe RATP (CFTC-RATP)



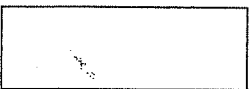
Syndicat C.F.E CGC du personnel du groupe RATP



Syndicats affiliés à la Confédération générale du travail (CGT)



Syndicat CGT du personnel d'exécution des services d'exploitation du réseau routier de la RATP (autobus)




Syndicat CGT du personnel d'exécution des services d'exploitation du réseau ferré de la RATP (métro)



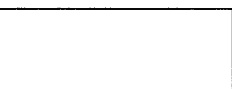
Groupement intersyndical des services ouvriers CGT de la RATP



Syndicat confédéré CGT des agents d'encadrement, techniciens, personnels des bureaux et assimilés de la RATP



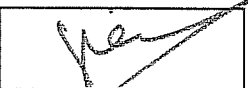
Groupement intersyndical des ingénieurs et cadres CGT de la RATP



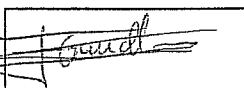
Syndicats affiliés à la Confédération générale du travail Force Ouvrière (CGT-FO) * Sous réserve que des le cas échéant les Commissions de respect des OS et la direction puissent à mettre en place des fourchettes de données de carrière de la SCS.



Syndicat Force Ouvrière de la RATP

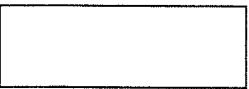


Syndicat Force Ouvrière des agents d'encadrement, techniciens, employés et assimilés de la RATP

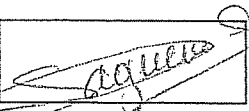


Avec réserve sur la possibilité d'assurer occasionnellement des fonctions d'agent de maîtrise.

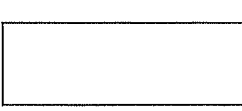
Syndicats relevant de l'Union nationale des syndicats autonomes RATP (UNSA-RATP)



Groupement autonome toutes catégories de la RATP



Syndicat autonome BUS de la RATP



Syndicat autonome traction du métropolitain de Paris



Syndicats affiliés à la Fédération des syndicats indépendants du groupe RATP



Syndicat indépendant BUS



Syndicat indépendant METRO



Syndicat indépendant RER



Syndicat indépendant des secteurs Maintenance, Tertiaire et Assimilés



Syndicat indépendant maîtrises, techniciens, cadres et personnels des filiales du groupe RATP





**AVENANT N°1
AU PROTOCOLE D'ACCORD SUR LA GESTION DES CARRIERES
DANS LA FILIERE TECHNIQUE**

Le rôle essentiel de la maintenance est de garantir la sécurité et la continuité du service rendu au voyageur dans le cadre général de la réalisation du Plan d'entreprise. Ces exigences nécessitent une forte disponibilité des équipements et des matériels.

Dans ce contexte, la prise en compte des évolutions technologiques des matériels entraîne l'adaptation des organisations et l'évolution en terme de compétences des métiers des techniciens et des techniciens supérieurs.

Le présent avenant a pour objet de compléter l'application du protocole d'accord sur la gestion des carrières dans la filière technique du 11 décembre 2002 en proposant des améliorations des parcours professionnels et des déroulements de carrières des techniciens et des techniciens supérieurs.

1. Parcours professionnels des Techniciens et des Techniciens Supérieurs

Les postes de techniciens et de techniciens supérieurs correspondent à des niveaux de compétences différents. La capacité d'appropriation des nouvelles technologies et l'expérience acquise donnent vocation au technicien d'évoluer au cours de sa carrière vers le groupe technicien supérieur. Pour répondre à l'aspiration des techniciens d'accroître leurs compétences, il est proposé de favoriser les parcours professionnels des techniciens vers des postes de techniciens supérieurs. De plus, les passerelles entre les métiers, technicien supérieur et maîtrise à responsabilités managériales, seront également favorisées.

Pour bâtir leurs parcours professionnels, les techniciens supérieurs pourront s'aider du Portail des métiers qui sera mis en ligne à partir de février 2006. Il leur permettra de mieux connaître les emplois et leurs évolutions, d'identifier les passerelles possibles entre les emplois et ainsi de s'orienter vers les offres de la Bourse de l'emploi correspondant à leurs projets professionnels.

La Bourse de l'emploi sera adaptée et élargie à l'ensemble des opérateurs qualifiés et techniciens de maintenance qui pourront, en accord avec l'encadrement, postuler à des postes de technicien dans d'autres départements. Les opérateurs qualifiés dont la candidature sera retenue par le département d'accueil auront à satisfaire à un essai professionnel.

La Validation des Acquis de l'Expérience sera également développée dans les départements pour une mise en œuvre conformément aux principes communs établissant les modalités d'accompagnement de ce dispositif.

2. Evolution des postes de Techniciens et de Techniciens Supérieurs sur la période 2005-2007

Les évolutions d'organisations liées aux évolutions technologiques et aux actes de maintenance correspondant amèneront des variations du nombre de postes de techniciens et de techniciens supérieurs. Celles-ci seront déterminées précisément par les départements ou les unités en corrélation avec la mise en œuvre de leurs Schémas Directeurs des Ressources Humaines.

L'impact de ces modifications et leurs conséquences, notamment sur les parcours professionnels, feront l'objet de concertations, avec les organisations syndicales, dans les départements concernés.

3. Mesures pour les Techniciens

Les mesures proposées pour accompagner l'évolution des compétences des techniciens sont les suivantes :

- Le commissionnement au niveau S2 pour les agents recrutés au niveau S1,
- La prise en compte du temps passé dans un emploi non qualifié pour les techniciens (ancienneté de qualification rectifiée),
- L'attribution de 10 points supplémentaires, au choix, après 2 ans de S5 + 10,
- L'attribution de 5 points supplémentaires, au choix, pour les techniciens des niveaux S1 à S5 après 2 ans sur le niveau correspondant.

3.1. Commissionnement au niveau S2

Lors du commissionnement, les agents recrutés au niveau S1 bénéficient du niveau S2. Cette mesure est applicable à compter du 1^{er} janvier 2005.

3.2. Ancienneté de qualification rectifiée

Pour les techniciens ayant occupé, avant leur qualification, un emploi non qualifié, le temps à prendre en compte pour les mesures d'ancienneté de qualification correspond au temps réel de qualification majoré de 50% du temps passé dans l'emploi non qualifié.

La prise en compte de l'ancienneté de qualification rectifiée est applicable au 1^{er} janvier 2005 à l'ensemble des dispositifs d'accès au choix, hors quota, de la grille des techniciens.

3.3. Attribution de 10 points pour les agents en S5+10

Pour tenir compte de l'expérience professionnelle des techniciens S5+10, il est proposé de leur faire bénéficier, au choix, de 10 points supplémentaires dès lors qu'ils auront accompli 2 ans en S5+10.

Cette mesure est applicable à compter du 1^{er} janvier 2005, les points étant attribués au 1^{er} juillet de chaque année. Les modalités d'attribution font l'objet de l'annexe 1.

3.4. Attribution de points supplémentaires pour les agents sur les niveaux S1 à S5

Les agents de niveaux S1 à S5 peuvent bénéficier, au choix, de 5 points supplémentaires à la condition d'avoir au moins 2 ans de niveau dans l'année d'attribution.

Cette mesure est applicable à compter du 1^{er} janvier 2005, les points étant attribués au 1^{er} juillet de chaque année. Les modalités d'attribution font l'objet de l'annexe 2.

4. Mesures pour les Techniciens supérieurs

4.1. Accès au groupe Technicien Supérieur

- Par recrutement extérieur

Le recrutement de technicien supérieur se fait en principe en TS1 +10 ou au-delà par la prise en compte de l'expérience professionnelle. Lors du commissionnement, les agents recrutés en TS1 +10 sont positionnés en TS1 +20 puis ils accèdent, au choix, au niveau TS2 à 2 ans, hors quota.

4.2. Attribution du TS2 + 15

La mesure d'accès en TS2 +15 mise en place dans le cadre de l'accès au groupe technicien supérieur du protocole reste en vigueur.

Les nouvelles conditions d'attribution sont les suivantes :

Le TS2 + 15 pourra être attribué aux agents de niveau TS2 ayant 1 an d'ancienneté si leur responsable porte une appréciation favorable sur leurs résultats et la manière dont ils les ont atteints.

Les possibilités d'accès en TS2 +15 pourront se faire au choix dans la limite maximum de 50 % de l'effectif résultant de la population :

- des agents ayant au moins 1 an d'ancienneté de niveau TS2 quel que soit leur niveau d'accès dans le groupe technicien supérieur,
- et de la population restante des agents de niveau TS2 (hors TS2 +15) proposés au niveau TS3, qui n'ont pas été retenus sur le tableau d'avancement.

Cette mesure est applicable à compter du 1^{er} juillet 2005.

4.3. Attribution des points

A compter du 1^{er} janvier 2005, le principe d'attribution de points est ouvert aux techniciens supérieurs.

Le nombre de points/agent permettant le calcul de l'enveloppe globale est de 0,75 point en 2005 et de 1,5 points en 2006. L'attribution est de 10 points par agent.

Les modalités d'application font l'objet de l'annexe 3.

4.4. Mesure particulière pour les agents de niveau TS3

Pour les personnes de niveau TS3 dont l'horizon de carrière ne permet pas d'envisager un accès au niveau supérieur, le management s'attachera à les proposer si, au regard des contrats d'objectifs, leurs résultats dans la durée et la manière dont elles les ont atteints ont fait l'objet d'une appréciation favorable constante.

Cette mesure particulière est applicable au choix, aux agents de niveau TS3 s'ils remplissent la double condition de 6 ans d'ancienneté cumulée dans le groupe technicien supérieur et la catégorie maîtrise dont 6 mois de niveau TS3.

Les agents qui seront proposés n'entreront pas dans le calcul d'accès en fourchette.

4.5. Prime de résultats

Afin de permettre au management de mieux prendre en compte les résultats atteints par les techniciens supérieurs, en 2005, un taux de majoration de 32 % est à appliquer à l'enveloppe des résultats atteints établie en fonction de l'effectif concerné. Il sera porté à 35% en 2006.

De plus, en 2005, le montant des résultats atteints est de 210 € par agent quel que soit le niveau. Il sera porté à 220 € en 2006.

5. Durée de l'accord et date d'effet

Le présent avenant est établi pour une durée de trois ans à compter du 1^{er} janvier 2005. Les dispositions arrêtées sont applicables, sauf mention particulière, à compter du 1^{er} janvier 2005.

Dans les trois mois précédant l'échéance, la Direction proposera aux groupes de syndicats représentatifs d'examiner les conditions de sa prorogation ou de son adaptation.

Le présent avenant sera déposé en cinq exemplaires à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et en un exemplaire au greffe du conseil des prud'hommes compétent.

Le suivi de l'application de cet accord sera assuré conformément aux dispositions prévues à l'article 45 du protocole d'accord relatif au droit syndical et à l'amélioration du dialogue social à la RATP du 23 octobre 2001.

Fait à Paris, le 31 janvier 2006

ATTRIBUTION DE POINTS SUPPLEMENTAIRES

AUX TECHNICIENS EN S5 + 10

Calcul de l'enveloppe

Le calcul de l'enveloppe s'effectue à partir de l'effectif global des techniciens en S5 + 10.
Chaque technicien génère 1 point.

Conditions d'attribution

Les points sont attribués, au choix de l'encadrement, à des agents remplissant la condition de 2 ans de S5 +10.

L'attribution est de 10 points par agent.

Le pas de rémunération S 520 est créé à compter du 1^{er} janvier 2005.

Principes généraux d'attribution

- Date d'attribution : au 1^{er} juillet de l'année considérée.
- Arrondi de l'enveloppe : l'arrondi s'effectue sur l'enveloppe globale du département, à la dizaine supérieure, soit : 42 points = 50 points, 47 points = 50 points.
- Commission de classement : la liste des agents bénéficiaires de points supplémentaires doit être jointe au dossier préparatoire des commissions de classement remis aux commissaires classeurs.

ATTRIBUTION DE POINTS SUPPLEMENTAIRES AUX TECHNICIENS SUR LES NIVEAUX S1 A S5

Calcul de l'enveloppe

Le calcul de l'enveloppe par niveau s'effectue à partir de l'effectif par niveau des techniciens sur les niveaux S1 à S5.

Chaque technicien de niveau S1 et S2 génère 0,50 point.

Chaque technicien de niveau S3 à S5 génère 0,75 point.

Conditions d'attribution

Les points sont attribués, au choix de l'encadrement, à des agents remplissant la condition d'au moins 2 ans de niveau dans l'année d'attribution.

Quel que soit le niveau des bénéficiaires, l'attribution est de 5 points par agent.

Les pas de rémunération S 105, S 205, S 305, S 405 et S 505 sont créés à compter du 1^{er} janvier 2005.

Principes généraux d'attribution

- Date d'attribution : au 1^{er} juillet de l'année considérée.
- Arrondi de l'enveloppe : l'arrondi s'effectue sur l'enveloppe globale du département, à la dizaine supérieure, soit : 42,5 points = 50 points, 47,5 points = 50 points.
- Commission de classement : la liste des agents bénéficiaires de points supplémentaires doit être jointe au dossier préparatoire des commissions de classement remis aux commissaires classeurs.

ATTRIBUTION DE POINTS SUPPLEMENTAIRES AUX TECHNICIENS SUPERIEURS

Calcul de l'enveloppe

Chaque technicien supérieur génère 0,75 point au 1^{er} janvier 2005 puis 1,5 points au 1^{er} janvier 2006.

Le calcul de l'enveloppe s'effectue à partir de l'effectif global des techniciens supérieurs de niveau TS3 à TS6.

Ne rentrent pas dans le calcul de l'enveloppe :

- les agents positionnés sur les niveaux TS1, TS1+10, TS1+20, TS2, TS2+15 et TS6+,
- les agents hors effectif.

Conditions d'attribution

L'attribution de points est accordée, au choix de l'encadrement, à des agents remplissant la condition des 2 ans minimum de niveau dans l'année sous réserve qu'ils ne soient pas dans la tranche SLN de la fourchette.

Quel que soit le niveau des bénéficiaires, l'attribution est de 10 points par agent.

Les pas de rémunération TS 310, TS 410, TS 510 et TS 610 sont créés à compter du 1^{er} janvier 2005.

Principes généraux d'attribution

- Date d'attribution : au 1^{er} janvier de l'année considérée.
- Arrondi de l'enveloppe : l'arrondi s'effectue sur l'enveloppe globale du département, à la dizaine supérieure, soit : 42,5 points = 50 points, 47,5 points = 50 points.
- Commission de classement : la liste des agents bénéficiaires de points supplémentaires doit être jointe au dossier préparatoire des commissions de classement remis aux commissaires classeurs.

Josette THEOPHILE

Syndicat général CFDT des personnels du groupe RATP (CFDT-RATP)

Jean-Louis MOUSSET

Syndicat CFTC du Groupe RATP (CFTC-RATP)

Laurent POUILLE

Syndicats affiliés à la Confédération française de l'encadrement (CFE-CGC)

Marc DI FLAMMINIO

Syndicats affiliés à la Confédération générale du travail (CGT)

[Empty box]

Syndicat CGT du personnel d'exécution des services d'exploitation du réseau routier de la RATP (autobus)

Syndicat CGT du personnel d'exécution des services d'exploitation du réseau ferré de la RATP (métro)

Groupement intersyndical des services ouvriers CGT de la RATP

Syndicat confédéré CGT des agents d'encadrement, techniciens, personnels des bureaux et assimilés de la RATP

Groupement intersyndical des ingénieurs et cadres CGT de la RATP

[Empty box]

[Empty box]

Jean Michel HURAULT

[Empty box]

[Empty box]

Syndicats affiliés à la Confédération générale du travail Force Ouvrière (CGT-FO)

[Empty box]

Syndicat Force Ouvrière de la RATP

Syndicat FORCE OUVRIERE des Agents d'Encadrement, Techniciens, Employés et Assimilés de la RATP

Didier LARRIGALDIE

Jean François GOUELLAIN

Syndicats affiliés à la Fédération des syndicats indépendants du groupe RATP

[Empty box]

Syndicat indépendant BUS

Syndicat indépendant METRO

Syndicat indépendant RER

Syndicat indépendant des secteurs Maintenance, Tertiaire et Assimilés

[Empty box]

[Empty box]

[Empty box]

Francis LACOMME

Syndicat SUD-RATP

Amar SEHRANE

Syndicats relevant de l'Union nationale des syndicats autonomes RATP (UNSA-RATP)

[Empty box]

Groupement autonome toutes catégories de la RATP

Syndicat autonome BUS de la RATP

Syndicat autonome traction du métropolitain de Paris

Sylvain DAGUENEL

[Empty box]

[Empty box]



2ème AVENANT

AU PROTOCOLE D'ACCORD SUR LA GESTION DES CARRIERES DANS LA FILIERE TECHNIQUE



Gestion et innovation sociale

Développement des compétences de l'encadrement

Développement des compétences opérateurs

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including the letters "AF", "JCA", "F4", and a large stylized signature.

Avec l'adaptation de l'offre de transport aux nouveaux rythmes urbains de nos clients, les techniciens et techniciens supérieurs contribuent à maintenir un niveau de disponibilité élevé des équipements et des matériels et participent très largement aux projets d'entreprise.

Le Plan d'entreprise 2008-2012, qui prévoit l'adaptation, plus réactive, de l'entreprise à son environnement, prévoit de favoriser davantage les parcours professionnels et de valoriser les ressources humaines de l'entreprise.

Dans ce contexte et conformément à l'avenant n°1 au protocole d'accord sur la gestion des carrières dans la filière technique, la Direction a rencontré les organisations syndicales auxquelles elle a proposé un nouvel avenant au protocole d'accord signé en mars 2002.

Ce deuxième avenant a pour objet de préciser les missions et contenus des postes de techniciens et techniciens supérieurs et de poursuivre la dynamique engagée pour développer les parcours professionnels des techniciens et techniciens supérieurs. Dans ce cadre, Il prévoit la mise en œuvre d'un chantier en 2008, relatif aux missions et contenus des différents postes de techniciens et techniciens supérieurs.

En parallèle, il modifie certaines dispositions de déroulement de carrière de ces agents.

1. Missions et contenus des postes de techniciens et techniciens supérieurs

La nécessaire et régulière adaptation des compétences et des métiers dans la filière technique conduit à repréciser, dans chaque département de maintenance, les missions et contenus des postes de techniciens et de techniciens supérieurs.

Il devient en effet nécessaire de mieux identifier les compétences, le rôle et la position du technicien et du technicien supérieur et, dans ce cadre, sous l'impulsion initiale de GIS, un chantier sera ouvert, au début de l'année 2008, dans chaque département de maintenance.

Les grands axes de ce chantier seront de :

- clarifier, dans les départements de maintenance, les missions et contenus des postes de techniciens et de techniciens supérieurs, en précisant les compétences et les responsabilités qui y sont rattachées ;
- garantir un niveau de compétences techniques adapté à l'évolution des matériels et des méthodes de maintenance ;
- piloter l'adaptation de ces compétences et de la formation technique qui s'y rattache ;
- adapter, si nécessaire, les organisations.

Ce chantier fera écho au volet « parcours professionnels » du plan d'entreprise et aux négociations déjà engagées concernant la plateforme de l'encadrement et la mobilité des opérateurs. Il sera piloté par la famille RH de chaque département, en lien avec les acteurs concernés et fera l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales du département concerné.

A l'issue du chantier les départements ou unités de maintenance pourront être amenés à adapter les organisations du travail afin de mieux répondre aux évolutions des missions des techniciens et techniciens supérieurs ainsi qu'aux évolutions technologiques des matériels entretenus.

Chaque département de maintenance communiquera les résultats de ses réflexions aux partenaires sociaux. Elles feront l'objet d'une synthèse transversale lors de la première réunion de bilan du présent accord.

JL7 PHE
FM
OP
GIS
JL7

2. Parcours Professionnels des Techniciens et Techniciens Supérieurs

Le bilan effectué sur la période sur 2005 – 2007, correspondant à la durée du 1^{er} avenant au protocole d'accord sur la gestion des carrières dans la filière Technique, permet de constater les progrès réalisés en matière de parcours professionnels.

L'expérience professionnelle et les capacités à s'approprier de nouvelles technologies ont permis à de nombreux techniciens d'évoluer vers des postes de techniciens supérieurs.

De même, un nombre accru de techniciens supérieurs a pu évoluer vers des postes de maîtrise à responsabilités managériales.

Il s'agit de poursuivre la dynamique déjà entamée depuis 2005 en facilitant encore les passerelles entre les métiers.

La création en octobre 2006 de la Bourse de L'Emploi Opérateurs va en ce sens. Elle a permis aux opérateurs de maintenance de prendre connaissance de l'ensemble des postes disponibles dans les différents départements de la maintenance.

L'utilisation de cet outil sera généralisée auprès des agents grâce à son accès par le biais d'Internet.

Dans le Plan d'Entreprise 2008-2012, l'un des objectifs est de valoriser les ressources humaines de la RATP notamment en proposant des parcours professionnels plus riches et plus diversifiés.

Dans ce cadre, le chantier défini au paragraphe précédent favorisera l'émergence de processus de formation d'accompagnement ou de validation lors de la mise en place d'agents sur des postes de techniciens et de techniciens supérieurs.

Il reviendra à chaque département d'ajuster les volumes de formation et de déterminer les modes de validation retenus pour accéder au niveau technicien puis technicien supérieur.

Ces validations pourront s'effectuer, dans le cadre de dispositifs existants (PIE, VAE), selon les principes communs de l'accord formation mais aussi par d'autres voies qualifiantes (unités techniques capitalisables, mise en faisant fonction, contrôle continu sur une période probatoire) ou au choix avec ou sans essai professionnel. Un accompagnement formation sera proposé pour l'ensemble de ces modes de validation et, si nécessaire, avec un organisme extérieur pour les dispositifs diplômants et notamment pour la mise en œuvre d'une V.A.E.

Par ailleurs, afin d'améliorer les parcours professionnels des techniciens supérieurs, les départements de maintenance mèneront des réflexions pour concevoir un tronc commun transversal adapté aux métiers portés par les techniciens supérieurs.

3. Mesures spécifiques pour les Techniciens

En plus des dispositifs cités précédemment facilitant les parcours professionnels et les déroulements de carrière des techniciens, des mesures complémentaires à l'avenant n°1 sont proposées pour accompagner l'évolution des compétences des techniciens :

- Revalorisation du calcul de l'enveloppe pour l'accès aux pas de rémunération suivants : S3+5, S4+5 et S5+5 :

Chaque technicien de niveau S3, S4 et S5 présent au 1^{er} janvier 2008, génère 1 point, dans son niveau, pour le calcul de l'enveloppe de son département à compter de l'année 2008.

Les conditions et les principes généraux d'attribution sont définis dans l'annexe 2 de l'avenant n°1 au protocole d'accord sur la gestion des carrières de la filière technique.

PIF
FH
OP
JH
JL

4. Mesures pour Techniciens Supérieurs

Les techniciens supérieurs bénéficieront des mesures suivantes du 4^{ème} avenant à la plateforme d'accord cadre relative à la gestion de l'encadrement à la RATP du 1^{er} octobre 2007 :

Prime de résultat 2007 versée en 2008 :

Le calcul de l'enveloppe est modifié pour permettre au management de donner un signe supplémentaire aux salariés dont les résultats et la manière dont ils les ont obtenus sont supérieurs aux objectifs définis.

L'enveloppe des primes de résultat 2007 versée en 2008 évolue pour atteindre une augmentation de 15 % par rapport à l'enveloppe 2006 versée en 2007.

Chaque salarié présent à l'effectif génère 350 € pour le calcul de l'enveloppe.

Le montant des résultats atteints est de 300 euros par technicien supérieur quel que soit son niveau.

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.

Nominations supplémentaires 2008 :

Un volume de nominations supplémentaires est attribué aux départements sur la base de 10% du nombre de possibilités de nominations en fourchettes de l'année 2008.

La totalité des possibilités supplémentaires devra être attribuée en respectant la répartition de 50% en points et 50% en possibilités de nomination en niveaux.

Les points seront accordés dans le respect de l'article « attribution de points ».

De plus, et ceci afin que les techniciens supérieurs puissent bénéficier de la mesure "TAC 2007" du 4^{ème} avenant à la plateforme d'accord cadre relative à la gestion de l'encadrement, un volume supplémentaire de nominations sera accordé sur la base de l'attribution de 5% du nombre de possibilités de nominations en fourchettes du tableau 2007.

Enfin, afin de confirmer le positionnement des techniciens supérieurs dans l'encadrement, les parcours et les perspectives d'évolution de la gestion de leur carrière seront négociés dans le cadre de l'évolution de la plateforme de l'encadrement. Les résultats du chantier lancé début 2008 sur le positionnement du technicien supérieur dans les organisations de travail seront également intégrés à cette réflexion.

5. Durée de l'Accord

Le présent avenant est établi pour une durée de quatre ans, à compter du 1^{er} janvier 2008.

Dans les trois mois précédant l'échéance, la direction proposera aux groupes de syndicats représentatifs d'examiner les conditions de sa prorogation ou de son adaptation.

Le respect de l'accord sera assuré conformément aux dispositions prévues à 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.

PMF
JCM FH
AP
JH
L



Syndicat général CFDT des personnels du groupe RATP (CFDT-RATP)



Syndicat CFIC du Groupe RATP (CFIC-RATP)



Syndicats affiliés à la Confédération française de l'encadrement (CFE-CGC)



Syndicats affiliés à la Confédération générale du travail (CGT)



Syndicat CGT du personnel d'exécution des services d'exploitation du réseau routier de la RATP (autobus)



Syndicat CGT du personnel d'exécution des services d'exploitation du réseau ferré de la RATP (métro)



Groupement intersyndical des services ouvriers CGT de la RATP



Syndicat confédéré CGT des agents d'encadrement, techniciens, personnels des bureaux et assimilés de la RATP



Groupement intersyndical des ingénieurs et cadres CGT de la RATP



Syndicats affiliés à la Confédération générale du travail Force Ouvrière (CGT-FO)



Syndicat Force Ouvrière de la RATP



Syndicat Force Ouvrière des Agents d'Encadrement, Techniciens, Employés et Assimilés de la RATP



Syndicats affiliés à la Fédération des syndicats indépendants du groupe RATP



Syndicat indépendant BUS



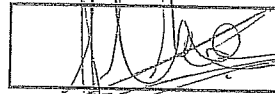
Syndicat indépendant METRO



Syndicat indépendant RER



Syndicat indépendant des secteurs Maintenance, Tertiaire et Assimilés



Syndicat SUD-RATP



Syndicats relevant de l'Union nationale des syndicats autonomes RATP (UNSA-RATP)



Groupement autonome toutes catégories de la RATP



Syndicat autonomes BUS de la RATP



Syndicat autonome traction du métropolitain de Paris



