

Département Gestion et Innovation Sociales
DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES OPERATEURS

Monsieur Lionel LO PRESTI
Délégué syndical central
Fédération des syndicats indépendants du
groupe RATP
50 avenue Claude VELLEFAUX
75010 PARIS

GIS - DCO 2005 - 5012
PJ : 1

Le 14 avril 2005

Monsieur le Délégué Syndical Central,

Je vous prie de bien vouloir trouver ci-joint notification du protocole d'accord sur l'évolution de la gestion des carrières des opérateurs de maintenance.

Ce protocole a été signé le 12 avril 2005 par les organisations syndicales suivantes : CGT et FO.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Délégué Syndical Central, mes salutations distinguées.

Jean-Pierre GALEA

Copie : - Ensemble des groupes de syndicats représentatifs de la RATP
- MM. COHUET, HUART, LACOMME, LE VAN et MARGOTIN

PROTOCOLE D'ACCORD
SUR L'EVOLUTION DE LA GESTION DES CARRIERES
DES OPERATEURS DE MAINTENANCE

Préambule :

L'ingénierie et la maintenance, de par la compétence et le professionnalisme de leurs agents, constituent le socle technique sur lequel peut s'appuyer la RATP pour assurer sa pérennité, sa modernisation et son développement.

Les agents de la maintenance, garants de la sécurité, de la disponibilité des équipements et de la modernisation du service rendu au client, ont un rôle majeur à jouer dans l'atteinte des objectifs de production et d'amélioration de la qualité de service au meilleur coût pour la collectivité.

Face à un environnement qui se modifie, l'entreprise aujourd'hui doit démontrer sa capacité à intégrer ces évolutions et à s'adapter en conséquence avec pour objectif prioritaire la satisfaction des principales attentes des clients que sont la sécurité et la continuité de service, l'accès à l'information, le confort des véhicules et la modernisation des espaces. Globalement, les évolutions technologiques conduisent à une plus grande technicité tout en améliorant très sensiblement le coût individuel de la maintenance de l'équipement. Des gains de productivité significatifs sont ainsi attendus et permettront d'assurer le progrès social.

Pour répondre à ces enjeux, chaque département est en charge d'explicitier dans un Schéma Directeur des Ressources Humaines les évolutions des métiers qu'il prévoit et les actions à mener pour assurer les compétences en qualité et quantité nécessaires pour y faire face tout en démontrant sa capacité à s'inscrire dans un objectif de compétitivité globale (qualité, coûts, délais) de toutes ses activités.

L'objectif de ces schémas est d'anticiper les évolutions des métiers, de prévenir les risques de pénurie sur les compétences critiques et de développer une politique de promotion de parcours professionnels équilibrés et diversifiés favorisant l'épanouissement personnel des agents.

Le présent texte détermine les dispositions transversales aux départements de maintenance et a pour objet d'intégrer ces évolutions et ces enjeux pour la période 2005-2007. Les aspects complémentaires qui s'avèreraient nécessaires seront traités au niveau de chaque département.

~~1/11/05~~
1
D
H

Article 1 – INCIDENCE DE LA MISE EN PLACE DU 13^{EME} MOIS POUR LES NON QUALIFIES

Dans le cadre de la commission de respect de l'accord sur le 13^{ème} mois du 12 juin 2003 il a été décidé d'ouvrir, pour l'ensemble des métiers non qualifiés, la possibilité d'accès à l'échelon 16 au 1^{er} juillet 2006.

Article 2 - LE DEROULEMENT DE CARRIERE DES OPERATEURS

Vers la qualification :

La consolidation du dispositif SESAME ajouté à la mise en place d'expérimentations qualifiantes par la V.A.E et à des dispositifs locaux de qualification témoignent de la volonté réaffirmée de l'entreprise à favoriser et encourager l'accès à la qualification pour l'ensemble des opérateurs.

Elle se traduit par :

- une optimisation du dispositif SESAME avec l'intégration des séquences de formation Pré-Sésame offrant un volume de formation de 700 heures pour chaque session de six mois à plein temps. Dans le même temps, la mise en place d'un contrôle continu pendant la formation vise à une meilleure identification des compétences à évaluer lors des T.A.Q.
- la possibilité de convertir des années d'expérience (Validation des Acquis de l'Expérience) en un diplôme ou un titre professionnel de niveau V : C.A.P de Mécanicien Automobile (option véhicules industriels) avec une première expérimentation lancée par MRB début 2004 et Agent de maintenance des équipements industriels, avec pour partenaire l'AFPA, pour celle de MRF qui pourrait débuter en 2005.
- la mise en place de dispositifs particuliers pour des compétences spécifiques telles que celles des métiers de la logistique (dispositifs de qualification de la plate-forme de HAL et des conducteurs-livreurs de Michelet).

Afin de faciliter l'accès à ces différents dispositifs; les départements s'engagent à étudier, au mieux, la faisabilité d'anticiper partiellement le remplacement d'opérateurs en fin de formation qualifiante.

Le déroulement de carrière :

La mise en œuvre de nouvelles méthodes de maintenance liées à l'arrivée des nouveaux matériels et à la rénovation des matériels existants se traduit par une évolution des compétences et des activités des opérateurs. Pour tenir compte de ces évolutions, il a été décidé de modifier les conditions de déroulement de carrière des opérateurs comme suit :

Mise en œuvre au 1^{er} novembre 2004 de deux mesures de revalorisation des premiers niveaux de salaire : + 10 points de coefficient sur le niveau E1 et + 5 points de coefficient sur le niveau E2.

- de E1 à E2 : au 1/1/2005 pour tous les opérateurs E1 –stagiaires ou commissionnés
A compter du 1/1/2005, les embauches d'opérateurs s'effectueront au niveau E2
(application en 2005 – voir annexe 1)
- de E2 à E3 : de 2 à 6 ans (10, 20, 40, 20, 10%) (application en 2006 – voir annexe 1)
 - puis de 2 à 5 ans (20, 30, 30, 20%) (application en 2007 – voir annexe 1)
- de E3 à E4 : de 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%)
- de E4 à E5 : de 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%)
ou, au choix, hors quota, à compter de 24 ans de Régie
- de E5 à E6 : de 3 à 7 ans (10, 20, 40, 20, 10%) (application en 2006 – voir annexe 1)
puis de 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) (application en 2007 – voir annexe 1)
ou, au choix, hors quota, à compter de 25 ans de Régie
- de E6 à E7 : de 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) (application en 2007 – voir annexe 1) ou, au choix,
hors quota, à compter de 26 ans de Régie
- de E7 à E8 : au choix sur des postes identifiés :
hors quota, avec 29 ans de Régie dont 4 ans de E7 (application en 2005 – voir annexe 1)

puis au choix sur des postes identifiés :
hors quota, avec 28 ans de Régie dont 4 ans de E7
ou 4 à 7 ans (20, 30, 30, 20%) (application en 2006 – voir annexe 1)

Le parcours d'intégration dans l'entreprise de chaque opérateur ou opérateur qualifié de maintenance, nouvellement recruté, comprendra la formation " Elan Opérateurs " sur la connaissance de l'entreprise et de son environnement.

Article 3 – LE DEROULEMENT DE CARRIERE DES OPERATEURS QUALIFIES

Pour tenir compte du fort développement de la technicité et de l'évolution des compétences qui lui sont rattachées et pour faire suite à la mise en place d'une nouvelle organisation de travail afin d'améliorer la productivité, les conditions d'avancement définies par le protocole précédent sont enrichies par de nouvelles mesures mises en œuvre progressivement sur la période 2005-2007.

Dans ce cadre, l'impact des modifications des organisations liées à des évolutions technologiques fortes pourra se traduire, pour les opérateurs qualifiés, par une évolution des métiers. L'impact de ces modifications et leurs conséquences feront l'objet de concertations, avec les organisations syndicales, dans les départements concernés.

Un point d'observation sur ces évolutions sera effectué dans le cadre du suivi du présent protocole.

3.1 – Le métier de base

Des mesures significatives permettront :

- l'amélioration des temps de passage aux niveaux E6, E7, E9 et E10
- un niveau d'embauche et un déroulement de carrière amélioré pour les agents titulaires d'un Bac Professionnel
- l'amélioration des temps de passage sur ancienneté de qualification rectifiée pour l'accès aux niveaux E11 et E12

En outre, il appartiendra aux départements de prendre en compte la valorisation à l'embauche de l'expérience professionnelle pour des compétences rares et recherchées.

Par ailleurs, il leur appartiendra également de mettre en œuvre les procédures propres à faciliter et à dynamiser l'accès de personnel féminin aux emplois de la maintenance.

Le déroulement de carrière des opérateurs qualifiés, du niveau E5 au niveau E12, s'effectue suivant le système des fourchettes ou par des mesures hors quota sur ancienneté de qualification :

- de E5 à E6 : de 1 à 3 ans (70, 20, 10%) (application en 2005 – voir annexe 1)
A compter du 1/1/2005 les embauches d'opérateurs qualifiés titulaires d'un Bac professionnel s'effectueront au niveau E6
puis au commissionnement pour les opérateurs qualifiés E5 – stagiaires - ou au 1/1/2006 pour les opérateurs qualifiés E5 – commissionnés - (application en 2006 – voir annexe 1)

- de E6 à E7 : de 3 à 6 ans (30, 40, 20, 10%) (application en 2006 – voir annexe 1)
pour les opérateurs qualifiés titulaires d'un Bac professionnel passage E7, au choix, Hors Quota, à 3 ans de E6 (application en 2006 – voir annexe 1)

- de E7 à E8 : de 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%)
ou, au choix, hors quota, à compter de 20 ans de qualification rectifiée (*)

- de E8 à E9 : de 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) (application en 2006 – voir annexe 1)
ou, au choix, hors quota, à compter de 24 ans de qualification rectifiée (*)

- de E9 à E10 : de 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) (application en 2007 – voir annexe 1)
ou, au choix, hors quota, à compter de 25 ans de qualification rectifiée (*)

- de E10 à E11 : au choix, hors quota, à compter de 28 ans de qualification rectifiée (*)
(application en 2005 – voir annexe 1)

- de E11 à E12 : au choix, hors quota, à compter de 29 ans de qualification rectifiée (*)
(application en 2005 – voir annexe 1)

(*) Pour les agents ayant occupé au cours de leur carrière un emploi non qualifié, le temps à prendre en compte pour les mesures d'ancienneté correspond au temps réel de qualification majoré de 50% du temps passé dans un emploi non qualifié.

[Handwritten signatures and initials]

3.2 – Le métier de développement

Des mesures significatives permettront :

- l'amélioration des temps de passage aux niveaux E8 et E9
- l'attribution de points supplémentaires à des agents positionnés en E12

La progression du niveau E7 au niveau E12 s'effectue suivant le système des fourchettes ou par des mesures hors quota sur ancienneté de qualification :

- de E7 à E8 : de 3 à 6 ans (30, 40, 20, 10%) (application en 2005 – voir annexe 1)
puis de 2 à 5 ans (20, 30, 30, 20%) (application en 2007 – voir annexe 1)
ou, au choix, hors quota, à compter de 20 ans de qualification rectifiée (*)
- de E8 à E9 : de 2 à 5 ans (20, 30, 30, 20%) (application en 2006 – voir annexe 1)
ou, au choix, hors quota, à compter de 24 ans de qualification rectifiée (*)
- de E9 à E10 : de 2 à 5 ans (20, 30, 30, 20%)
ou, au choix, hors quota, à compter de 25 ans de qualification rectifiée (*)
- de E10 à E11 : de 2 à 5 ans (20, 30, 30, 20%)
ou, au choix, hors quota, à compter de 26 ans de qualification rectifiée (*)
- de E11 à E12 : de 2 à 5 ans (20, 30, 30, 20%)
ou, au choix, hors quota, à compter de 27 ans de qualification rectifiée (*)

Attribution de points supplémentaires (voir annexe 2), au choix, à des opérateurs qualifiés de développement de niveau E12 réunissant 30 ans de qualification rectifiée (*) dont 3 ans de niveau E12 Développement. (application en 2005– voir annexe 1)

(*) Pour les agents ayant occupé au cours de leur carrière un emploi non qualifié, le temps à prendre en compte pour les mesures d'ancienneté correspond au temps réel de qualification majoré de 50% du temps passé dans un emploi non qualifié.

Article 4 – COMPENSATION DE CHANGEMENT DE REMUNERATION EN CAS DE MOBILITE SIGNIFICATIVE

Est considérée comme significative :

- une mobilité à l'initiative de l'agent hors de son département d'origine,
- une mobilité au sein d'un même département, qu'elle soit à l'initiative de l'agent ou sur préconisation de son encadrement, lorsque la prise de fonction s'accompagne d'un changement radical d'activités.

Pour surmonter le frein que peut représenter une perte de rémunération lors d'une telle mobilité, une compensation forfaitaire sera versée aux agents, pour solde de tout compte, sous réserve d'une occupation du poste précédent d'au moins **trois ans (application en 2005)**.

Cette compensation pour perte de rémunération, calculée sur la base comparative des rémunérations brutes (salaire statutaire, prime de qualification et/ou pénibilité et primes de sujétions) du roulement théorique de l'ancien et du nouvel emploi au même niveau, correspond à un montant forfaitaire égal à douze mois du différentiel de ces rémunérations. Le paiement de cette compensation se fait en deux versements, le premier le mois suivant la mobilité, le second six mois après sous réserve de n'avoir pas effectué de nouvelle mobilité.

Article 5 – ACCES AU CHOIX A LA CATEGORIE TECHNICIEN

Sont proposables, au choix, sur vacance de poste, à la catégorie Technicien :

- les opérateurs qualifiés ayant au moins 3 ans de niveau E7,
- les agents commissionnés titulaires d'un bac professionnel relatif aux métiers de la maintenance, après validation d'un essai professionnel.

Article 6 - ACCES AU CHOIX A LA CATEGORIE MAITRISE

L'accès à la catégorie Maîtrise s'effectue sur un poste validé.

Sont proposables, au choix, sur vacance de poste, les opérateurs qualifiés occupant un emploi de développement depuis au moins 2 ans et ayant **une ancienneté de qualification d'au moins 11 ans.** (application en 2005).

Article 7 – NOUVELLES MESURES DE RECONNAISSANCE COMPLEMENTAIRES

1 - Valorisation du changement de qualification :

Le principe retenu de l'attribution d'une bonification aux agents qui changent de niveau de qualification est étendu aux opérateurs de la famille maintenance.

En conséquence, une bonification est attribuée lors du passage d'un poste d'opérateur (1) vers un poste de qualifié, d'un poste de qualifié vers un poste qualifié de développement.

Cette bonification se traduit :

- soit par un passage de niveau N+1, hors quota, au minimum des fourchettes requis dans la nouvelle qualification ;
- soit par un complément de rémunération de 30 euros jusqu'à ce que l'agent remplisse les conditions pour être nommé au niveau supérieur

Cette mesure est applicable au 1^{er} janvier 2005.

(1) Cas particuliers : opérateurs qui se qualifient par un dispositif de qualification (SESAME, VAE ou autre)

Pour les opérateurs de niveaux > à E5 application du maintien du niveau acquis et passage au niveau supérieur en mini de fourchette selon les conditions d'accès du niveau n+1 (ou versement des 30 euros)

Pour les opérateurs de niveaux E2 à E5 qui se qualifient au niveau E5 = passage E6, au choix, hors quota, avec un an d'ancienneté de E5. **Cette mesure est applicable à compter du 1/1/2006.**

2 - Valorisation de la mobilité :

Pour établir un lien entre mobilité et avancement, des possibilités de nominations supplémentaires seront attribuées aux départements en fonction du nombre de mobilités entrantes relatives à des agents proposables.

La détermination de ces possibilités est appréciée par niveau de qualification après comptabilisation des mobilités entrantes du mois de juillet de l'année N-2 au mois de juin de l'année N-1 pour les nominations supplémentaires autorisées au titre du tableau d'avancement de l'année N.

Sur la base d'une demi possibilité supplémentaire par mobilité entrante, elles doivent permettre au département d'accueil de promouvoir 50% des agents entrés par mobilité sur la période de référence qui réunissent les conditions de nomination.

Ces possibilités viendront, à compter des tableaux d'avancement opérateurs de 2005, s'ajouter aux possibilités résultant du calcul des fourchettes en générant 7 mois de crédit par nomination et seront attribuées en tenant compte des avis émis par les managers des départements d'origine des agents ayant effectué une mobilité.

3 - Prise en compte de l'évolution de la technicité dans les métiers de la maintenance :

Dans le cadre de la démarche de simplification des primes, le taux " a " de la prime de Qualification-Pénibilité sera augmenté de 0,38 (ce qui représente 50% d'augmentation de la prime ASAM avant son intégration dans la définition de la nouvelle prime de Qualification Pénibilité).

Cette revalorisation sera effectuée en deux étapes :

- augmentation de 0,19 au 1^{er} janvier 2005
- augmentation de 0,19 au 1^{er} janvier 2006

Article 8 – MESURES TRANSITOIRES

Les opérateurs qualifiés ou non, réunissant 25 ans de services et 6 mois d'ancienneté dans leur niveau, peuvent accéder, lors de leur départ, au choix, hors quota, au niveau immédiatement supérieur existant dans l'emploi.

Pour traiter certains cas particuliers d'agents opérateurs qualifiés de développement de niveau E12 réunissant 30 ans de qualification rectifiée dont 3 ans de niveau E12 Développement, des attributions de points supplémentaires (10 points de coefficient par agent), hors quota, seront accordées sur demande des départements.

Ces dispositions sont applicables sur la durée du protocole.

[Handwritten signatures and initials]

Article 9 – DUREE ET DATE D'EFFET

Le présent protocole se substitue de plein droit au protocole d'accord sur la gestion des carrières des opérateurs de maintenance du 12 mars 2002.

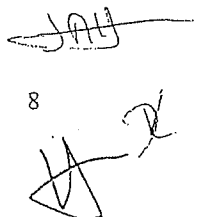
Il est établi pour une durée de trois ans à compter du 1^{er} janvier 2005.

Il est renouvelable par tacite reconduction. 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 accord 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 23/10/2001.

Fait à Paris, le 12 AVR. 2005

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE DES MESURES SUR LA PERIODE 2005 - 2007

1 - OPERATEURS

| Accès | 2005 | 2006 | 2007 |
|------------|---|--|--|
| de E1 à E2 | Embauche opérateurs au niveau E2 | | |
| de E2 à E3 | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) | 2 à 6 ans (10,20,40,20,10%) | 2 à 5 ans (20,30,30,20%) |
| de E3 à E4 | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) |
| de E4 à E5 | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) 24 ans de Régie | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) 24 ans de Régie | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) 24 ans de Régie |
| de E5 à E6 | 4 à 7 ans (20, 30, 30, 20%) 25 ans de Régie | 3 à 7 ans (10,20, 40, 20,10%) 25 ans de Régie | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) 25 ans de Régie |
| de E6 à E7 | 4 à 7 ans (20, 30, 30, 20%) 26 ans de Régie | 4 à 7 ans (20, 30, 30, 20%) 26 ans de Régie | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) 26 ans de Régie |
| de E7 à E8 | Accès au choix sur des postes identifiés avec 29 ans de Régie dont 4 ans de niveau E7 | Accès au choix sur des postes identifiés avec 28 ans de Régie dont 4 ans de niveau E7 ou 4 à 7 ans (20, 30, 30, 20%) | Accès au choix sur des postes identifiés avec 28 ans de Régie dont 4 ans de niveau E7 ou 4 à 7 ans (20, 30, 30, 20%) |

2 - OPERATEURS QUALIFIES

| Accès | 2005 | 2006 | 2007 |
|--------------|---|--|---|
| de E5 à E6 | 1 à 3 ans (70, 20, 10%) Titulaires de Bac Professionnel : embauche E6 | Accès E6 au commissionnement pour tous les E5 (hors Bacs Pro) | Accès E6 au commissionnement pour tous les E5 (hors Bacs Pro) |
| de E6 à E7 | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) | 3 à 6 ans (30,40,20,10%) Titulaires de Bac Professionnel : accès E7, hors quota, à 3 ans de E6 | 3 à 6 ans (30,40,20,10%) Titulaires de Bac Professionnel : accès E7, hors quota, à 3 ans de E6 |
| de E7 à E8 | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) 20 ans de qualification rectifiée | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) 20 ans de qualification rectifiée | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) 20 ans de qualification rectifiée |
| de E8 à E9 | 4 à 7 ans (20, 30, 30, 20%) 24 ans de qualification rectifiée | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) 24 ans de qualification rectifiée | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) 24 ans de qualification rectifiée |
| de E9 à E10 | 4 à 7 ans (20, 30, 30, 20%) 25 ans de qualification rectifiée | 4 à 7 ans (20, 30, 30, 20%) 25 ans de qualification rectifiée | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) 25 ans de qualification rectifiée |
| de E10 à E11 | 28 ans de qualification rectifiée | 28 ans de qualification rectifiée | 28 ans de qualification rectifiée |
| de E11 à E12 | 29 ans de qualification rectifiée | 29 ans de qualification rectifiée | 29 ans de qualification rectifiée |

3 - OPERATEURS QUALIFIES DE DEVELOPPEMENT

| Accès | 2005 | 2006 | 2007 |
|--------------|--|--|--|
| de E7 à E8 | 3 à 6 ans (30,40,20,10%) 20 ans de qualif. rectifiée | 3 à 6 ans (30,40,20,10%) 20 ans de qualif. rectifiée | 2 à 5 ans (20, 30, 30, 20%) 20 ans de qualif. rectifiée |
| de E8 à E9 | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) 24 ans de qualification rectifiée | 2 à 5 ans (20, 30, 30, 20%) 24 ans de qualification rectifiée | 2 à 5 ans (20, 30, 30, 20%) 24 ans de qualification rectifiée |
| de E9 à E10 | 2 à 5 ans (20, 30, 30, 20%) 25 ans de qualification rectifiée | 2 à 5 ans (20, 30, 30, 20%) 25 ans de qualification rectifiée | 2 à 5 ans (20, 30, 30, 20%) 25 ans de qualification rectifiée |
| de E10 à E11 | 2 à 5 ans (20, 30, 30, 20%) 26 ans de qualification rectifiée | 2 à 5 ans (20, 30, 30, 20%) 26 ans de qualification rectifiée | 2 à 5 ans (20, 30, 30, 20%) 26 ans de qualification rectifiée |
| de E11 à E12 | 2 à 5 ans (20, 30, 30, 20%) 27 ans de qualification rectifiée | 2 à 5 ans (20, 30, 30, 20%) 27 ans de qualification rectifiée | 2 à 5 ans (20, 30, 30, 20%) 27 ans de qualification rectifiée |
| E12 (*) | Attribution de points supplémentaires | Attribution de points supplémentaires | Attribution de points supplémentaires |

(*) Attribution de 10 points supplémentaires de coefficient, au choix, à des agents réunissant 30 ans de qualification rectifiée dont 3 ans de E12 DEV

1A ~~100~~ R

**Protocole d'accord sur l'évolution de la gestion des carrières des opérateurs
de maintenance
(ANNEXE 2)**

**ATTRIBUTION DE POINTS SUPPLEMENTAIRES AUX AGENTS DE NIVEAU E12
DEVELOPPEMENT**

**Création d'un coefficient supplémentaire de rémunération (+ 10 points) au niveau E12
Développement à compter du 1er juillet 2005.**

1) Calcul de l'enveloppe :

Le calcul de l'enveloppe de points s'effectue à partir de l'effectif global des agents positionnés sur le niveau E12 en poste de développement au 31 décembre de l'année N-1.

Chaque agent génère 1 point.

2) Conditions d'attribution :

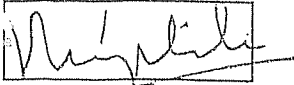
Les points sont attribués, au choix de l'encadrement, à des agents totalisant 30 ans d'ancienneté de qualification rectifiée dont 3 ans de niveau 12.

L'attribution est de 10 points par agent.

3) Principes généraux d'attribution :

La date d'attribution est le 1er juillet de l'année considérée.

La liste des agents bénéficiaires de points supplémentaires doit être communiquée aux commissaires classeurs lors de la séance de la commission de classement.



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

Syndicat CFTC du Groupe RATP (CFTC-RATP)

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

Syndicats affiliés à la Confédération générale du travail (CGT)

Sous réserve de la mise en œuvre des discussions dans les départements de l'évolution vers le métier unique "opérateur qualifié"

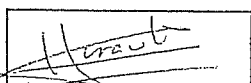
Syndicat CGT du personnel d'exécution des services d'exploitation du réseau routier de la RATP (autobus)

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

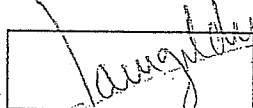
Syndicat confédéré CGT des agents d'encadrement, techniciens, personnels des bureaux et assimilés de la RATP

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 OUVRIERE 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 indépendant Maîtrises, Techniciens, Cadres et personnels des filiales du groupe RATP

Syndicat SUD-RATP

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



AVENANT N°1 AU PROTOCOLE D'ACCORD SUR LA GESTION DES CARRIERES DES OPERATEURS DE MAINTENANCE



OP
PHF
PH
GIB.
↓

La maintenance, par ses compétences et son professionnalisme, constitue le socle technique sur lequel l'entreprise s'appuie pour poursuivre son développement.

Face aux enjeux à venir, l'entreprise, au travers de la mise en oeuvre du plan d'entreprise, doit poursuivre sa démarche de développement, de performance et de compétitivité.

Le présent avenant à l'accord de 2005 a pour but d'accompagner ces évolutions par différents dispositifs.

Dans le cadre du présent avenant certains articles du protocole de 2005 sont complétés ou modifiés :

1 DEROULEMENT DE CARRIERES DES OPERATEURS

L'article 2 est complété comme suit :

Vers la qualification

L'entreprise souhaite poursuivre les démarches déjà engagées qui permettent d'aboutir à la qualification des opérateurs.

Ainsi elle proposera de nouveaux parcours de qualification permettant aux opérateurs d'accéder plus vite à la qualification. Ces parcours progressifs pourront être construits sur la base d'éléments successifs de formations et d'expériences professionnelles en vue d'aboutir à la qualification.

Ces dispositifs, mis au point dans les départements selon leurs spécificités, s'ajoutent aux dispositifs existants. (Sésame, VAE...)

La mise en oeuvre d'un processus de qualification sera évoquée durant l'entretien d'appréciation et de progrès et décidée selon les possibilités du département et les compétences de l'opérateur.

Déroulement de carrière :

En complément des mesures à l'embauche mises en oeuvre en 2005 et 2006 pour tenir compte des évolutions des niveaux d'embauche des agents non qualifiés, la situation des personnes initialement embauchées en E1 et se trouvant en E3 avant le 1^{er} janvier 2008 est examinée.

Par ailleurs les mesures relatives au déroulement de carrières sont complétées.

- Des possibilités supplémentaires de nominations, au choix, sont accordées aux départements. Elles permettront aux Départements de positionner au niveau E4 une partie des personnes concernées

Pour chaque année 2008 et 2009, un volume de 40 nominations supplémentaires, à répartir entre les Départements de la Maintenance, est ainsi proposé. Ces 80 possibilités supplémentaires sont réservées aux agents E3 ayant été embauchés en E1, même s'ils ne réunissent pas les 3 ans d'ancienneté de niveau E3 en 2008.

Des possibilités complémentaires de nomination pourront être accordées aux départements pour traiter certains cas particuliers.

OP G.R.
 PU
 1
 PIR
 DU

- Extension de l'accès au niveau E8.

L'ouverture du niveau E8 à l'ensemble des opérateurs de maintenance non qualifiés sera réalisée à compter du 1^{er} janvier 2008.

Par ailleurs le temps de passage au niveau E8 est amélioré pour aboutir à une fourchette de 3 à 6 ans au 1^{er} janvier 2008. (20,30, 30, 20%).

2 DEROULEMENT DE CARRIERES DES OPERATEURS QUALIFIES

2.1 L'article 3 du protocole est complété de la manière suivante :

Pour favoriser l'accès à nos métiers, le contrat de professionnalisation pourra être utilisé au bénéfice des personnes ayant les diplômes requis pour l'accès aux métiers qualifiés de la maintenance mais dont les compétences évaluées lors du test d'aptitudes professionnelles se sont avérées insuffisantes. De tels candidats, dont la motivation et l'intérêt pour nos métiers seront particulièrement affirmés, pourront bénéficier d'un contrat de professionnalisation leur permettant par un système d'alternance sur 6 mois de compléter ou de consolider leurs compétences tout en découvrant nos métiers et l'entreprise.

A l'issue du contrat de professionnalisation, apprécié par une évaluation continue, et sauf avis contraire du département, la personne sera recrutée dans l'entreprise. Le temps passé en contrat de professionnalisation sera pris en compte pour l'accès au niveau E6 indépendamment de la date de commissionnement.

Par ailleurs la prise en compte de l'expérience professionnelle antérieure lors de l'embauche sera étendue pour tous les métiers en fonction des compétences du candidat et des besoins des départements.

Afin de tenir compte des nouvelles évolutions de la technicité des actes de maintenance, et pour traduire la montée progressive en compétences des opérateurs en lien avec l'évolution des techniques, les grilles de déroulement de carrière des métiers de base et de développement évolueront comme suit :

Métier de base :

Concernant le déroulement de carrières des opérateurs métier de base, il est proposé :

- **A compter du 1^{er} janvier 2008, l'ouverture du niveau E11** en fourchette 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%). (Annexe 1)
- **Au 1^{er} janvier 2009, l'ouverture du niveau E12** en fourchette 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%). (Annexe 1)

Métier de développement :

Le déroulement de carrière des métiers de développement est ainsi modifié :

Les conditions d'attribution des points supplémentaires aux agents positionnés en E12 sont améliorées à compter du 1^{er} janvier 2008.

Chaque agent générera 1, 2 point en 2008, et 1,5 point en 2009 (Annexe 2)

OP GR.
PH
L
D4
PR

Par ailleurs à compter du 1^{er} janvier 2008, les conditions d'accès pour bénéficier des points en E12 sont modifiées :
l'ancienneté de E12 est amenée à 2 ans et le critère d'ancienneté de qualification rectifiée est abandonné.

2.2 Grille Spécifique aux Opérateurs Qualifiés de Maintenance

Le 1^{er} janvier 2010, mise en place d'une grille spécifique aux opérateurs qualifiés de maintenance, indépendamment des postes actuellement positionnés en métiers de base et en développement ; cette grille permet le déroulement de carrière suivant :

- E6 à E7 3 à 6 ans (40/40/10/10) (Annexe 1 bis)
- E7 à E8 2 à 6 ans (15/20/30/25/10) (Annexe 1 bis)
- E8 à E9 2 à 6 ans (15/20/30/25/10) (Annexe 1 bis)
- E9 à E10 2 à 6 ans (15/20/30/25/10) (Annexe 1 bis)
- E10 à E11 2 à 6 ans (15/20/30/25/10) (Annexe 1 bis)
- E11 à E12 2 à 6 ans (15/20/30/25/10) (Annexe 1 bis)
- Points en E12 (2 ans E12) (Annexe 1 bis et Annexe 2)
- **Mise en place de points supplémentaires**, au choix, à des opérateurs qualifiés réunissant 3 ans d'ancienneté de E12 + 10. (Annexe 1 bis et Annexe 2)

Pour tenir compte de la situation des personnes positionnées sur des postes de développement le 31 décembre 2009, celles-ci bénéficieront, à titre individuel et sauf avis défavorable, d'une garantie de passage au plus tard à 5 ans dans le niveau, pour les passages en E8, E9, E10, E11 et E12.

Les conditions de passage sur ancienneté de qualification rectifiée reprennent celles définies sur les métiers de base au 31 décembre 2009. Les personnes titulaires d'un poste de développement le 31 décembre 2009 bénéficient à titre individuel des conditions de passage sur ancienneté de qualification rectifiée définies à cette date sur les métiers de développement.

A cette date, les Départements auront adapté si nécessaire leurs organisations.

3 ACCES AU CHOIX A LA CATEGORIE TECHNICIEN

L'accès à la catégorie Technicien est facilité.

Les opérateurs qualifiés devront justifier d'au moins 2 ans de niveau 7 avant d'être proposés au choix, sur vacance de poste, à la catégorie technicien.

DUP
PHF
OP
PH
G.R.
L

4 MESURES TRANSITOIRES

L'article 8 est modifié comme suit :

Pour traiter les cas particuliers des opérateurs qualifiés ou non, et en tenant compte de leur implication professionnelle, des possibilités de nominations supplémentaires seront accordées, sur demande des départements, pour les agents réunissant 25 ans de service et 6 mois d'ancienneté dans leur dernier niveau.

Par ailleurs pour traiter le cas particuliers d'agents opérateurs qualifiés de niveau E12, titulaires d'un poste de développement, qui justifient de 2 ans de niveau E12, des attributions de points supplémentaires (10 points de coefficient par agent), seront accordées sur demandes des départements.

Ces dispositions sont applicables sur la durée de l'avenant.

5. DUREE DE L'ACCORD

Le présent avenant est établi pour une durée de 3 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.

DCB PH ↓
 G.R.
PHF OP

CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE DES MESURES SUR LA PERIODE 2008 - 2009

1 - Opérateurs non Qualifiés

| Accès | 2008 | 2009 |
|------------|---|--|
| de E3 à E4 | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) |
| de E4 à E5 | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) 24 ans de Régie | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) 24 ans de Régie |
| de E5 à E6 | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) 25 ans de Régie | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) 25 ans de Régie |
| de E6 à E7 | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) 26 ans de Régie | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) 26 ans de Régie |
| de E7 à E8 | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) 28 ans de Régie | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) 28 ans de Régie |

2 - Opérateurs Qualifiés de Base

| Accès | 2008 | 2009 |
|--------------|---|---|
| de E5 à E6 | Accès E6 au commissionnement pour tous les E5 (hors Bacs Pro) | Accès E6 au commissionnement pour tous les E5 (hors Bacs Pro) |
| de E6 à E7 | 3 à 6 ans (30,40,20,10%) Titulaires de Bac Professionnel : accès E7, hors quota, à 3 ans de E6 | 3 à 6 ans (30,40,20,10%) Titulaires de Bac Professionnel : accès E7, hors quota, à 3 ans de E6 |
| de E7 à E8 | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) 20 ans de qualification rectifiée | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) 20 ans de qualification rectifiée |
| de E8 à E9 | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) 24 ans de qualification rectifiée | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) 24 ans de qualification rectifiée |
| de E9 à E10 | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) 25 ans de qualification rectifiée | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) 25 ans de qualification rectifiée |
| de E10 à E11 | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) 28 ans de qualification rectifiée | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) 28 ans de qualification rectifiée |
| de E11 à E12 | 29 ans de qualification rectifiée | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) 29 ans de qualification rectifiée |
| E12 (*) | Attribution de points supplémentaires | Attribution de points supplémentaires |

3 - Opérateurs Qualifiés de Développement

| Accès | 2008 | 2009 |
|--------------|--|--|
| de E7 à E8 | 2 à 5 ans (20, 30, 30, 20%) 20 ans de qualif. rectifiée | 2 à 5 ans (20, 30, 30, 20%) 20 ans de qualif. rectifiée |
| de E8 à E9 | 2 à 5 ans (20, 30, 30, 20%) 24 ans de qualification rectifiée | 2 à 5 ans (20, 30, 30, 20%) 24 ans de qualification rectifiée |
| de E9 à E10 | 2 à 5 ans (20, 30, 30, 20%) 25 ans de qualification rectifiée | 2 à 5 ans (20, 30, 30, 20%) 25 ans de qualification rectifiée |
| de E10 à E11 | 2 à 5 ans (20, 30, 30, 20%) 26 ans de qualification rectifiée | 2 à 5 ans (20, 30, 30, 20%) 26 ans de qualification rectifiée |
| de E11 à E12 | 2 à 5 ans (20, 30, 30, 20%) 27 ans de qualification rectifiée | 2 à 5 ans (20, 30, 30, 20%) 27 ans de qualification rectifiée |
| E12 (*) | Attribution de points supplémentaires | Attribution de points supplémentaires |

(*) Attribution de 10 points supplémentaires de coefficient, au choix, à des agents justifiant de 2 ans de E12

OP G.R.
PH
DUB

CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE DES MESURES au 1er janvier 2010

1 - Opérateurs non Qualifiés

| Accès | 2010 |
|------------|--|
| de E3 à E4 | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) |
| de E4 à E5 | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) 24 ans de Régie |
| de E5 à E6 | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) 25 ans de Régie |
| de E6 à E7 | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) 26 ans de Régie |
| de E7 à E8 | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) 28 ans de Régie |

2 - Opérateurs Qualifiés

| Accès | 2010 |
|----------------------|---|
| de E5 à E6 | Accès E6 au commissionnement pour tous les E5 (hors Bacs Pro) |
| de E6 à E7 | 3 à 6 ans (40,40,10,10%) Titulaires de Bac Professionnel : accès E7, hors quota, à 3 ans de E6 |
| de E7 à E8 | 2 à 6 ans (15, 20, 30, 25, 10%) 20 ans de qualification rectifiée |
| de E8 à E9 | 2 à 6 ans (15, 20, 30, 25, 10%) 24 ans de qualification rectifiée |
| de E9 à E10 | 2 à 6 ans (15, 20, 30, 25, 10%) 25 ans de qualification rectifiée |
| de E10 à E11 | 2 à 6 ans ((15, 20, 30, 25, 10%) 28 ans de qualification rectifiée |
| de E11 à E12 | 2 à 6 ans (15, 20, 30, 25, 10%) 29 ans de qualification rectifiée |
| Points en E12 (*1) | 2 ans de E12 |
| Points en E12 + (*2) | 3 ans de E12 + |

(*1) Attribution de 10 points supplémentaires de coefficient, au choix, à des agents justifiant de 2 ans de E12

(*2) Attribution de 10 points supplémentaires de coefficient, au choix, à des agents justifiant de 3 ans de E12 +

**Avenant n°1 au Protocole d'accord
sur l'évolution de la gestion des carrières des opérateurs de maintenance
(Annexe 2)**

ATTRIBUTION DE POINTS SUPPLEMENTAIRES

1/ Attribution de points supplémentaires aux agents de niveau E12

1-a) Calcul de l'enveloppe

Le calcul de l'enveloppe de points s'effectue à partir de l'effectif global des agents positionnés sur le niveau E12 au 31 décembre de l'année N-1.

Chaque agent générera 1,2 point au titre de 2008 et 1,5 point au titre de 2009.

1-b) Conditions d'attribution :

Les points sont attribués, au choix de l'encadrement, à des agents justifiant de 2 ans d'ancienneté de niveau 12.

L'attribution est de 10 points par agent.

2/ A compter du 1^{er} juillet 2010 création d'un coefficient supplémentaire de rémunération pour les agents positionnés en E12 +

2-a) Calcul de l'enveloppe

Le calcul de l'enveloppe de points s'effectue à partir de l'effectif global des agents positionnés en E12 + au 31 décembre de l'année N-1.

Chaque agent générera 1 point.

2-b) Conditions d'attribution :

Les points sont attribués, au choix de l'encadrement, à des agents justifiant de 3 ans d'ancienneté de E12 + 10.

L'attribution est de 10 points par agent.

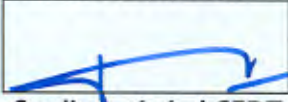
3/ Principes généraux d'attribution :

La date d'attribution est le 1^{er} juillet de l'année considérée.

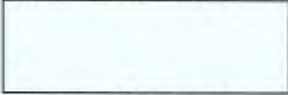
La liste des agents bénéficiaires de points supplémentaires doit être communiquée aux commissaires classeurs lors de la séance de la commission de classement.

↓

OP
PH
GR.
DUP



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, personnel des bureaux et assimilés de la RATP

Groupement intersyndical des ingénieurs et cadres CGT de la RATP









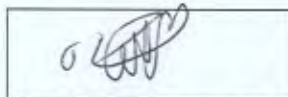


Syndicats affiliés à la Confédération générale du travail Force Ouvrière (CGT-FO)



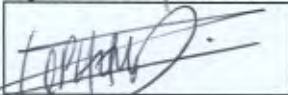
Syndicat Force Ouvrière de la RATP

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





Syndicats 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



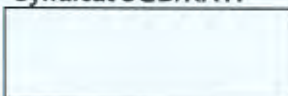








Syndicat SUD/RATP



CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE DES MESURES SUR LA PERIODE 2008 - 2009

1 - Opérateurs non Qualifiés

| Accès | 2008 | 2009 |
|------------|---|--|
| de E3 à E4 | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) |
| de E4 à E5 | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) 24 ans de Régie | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) 24 ans de Régie |
| de E5 à E6 | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) 25 ans de Régie | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) 25 ans de Régie |
| de E6 à E7 | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) 26 ans de Régie | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) 26 ans de Régie |
| de E7 à E8 | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) 28 ans de Régie | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) 28 ans de Régie |

2 - Opérateurs Qualifiés de Base

| Accès | 2008 | 2009 |
|--------------|---|---|
| de E5 à E6 | Accès E6 au commissionnement pour tous les E5 (hors Bacs Pro) | Accès E6 au commissionnement pour tous les E5 (hors Bacs Pro) |
| de E6 à E7 | 3 à 6 ans (30,40,20,10%) Titulaires de Bac Professionnel : accès E7, hors quota, à 3 ans de E6 | 3 à 6 ans (30,40,20,10%) Titulaires de Bac Professionnel : accès E7, hors quota, à 3 ans de E6 |
| de E7 à E8 | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) 20 ans de qualification rectifiée | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) 20 ans de qualification rectifiée |
| de E8 à E9 | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) 24 ans de qualification rectifiée | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) 24 ans de qualification rectifiée |
| de E9 à E10 | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) 25 ans de qualification rectifiée | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) 25 ans de qualification rectifiée |
| de E10 à E11 | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) 28 ans de qualification rectifiée | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) 28 ans de qualification rectifiée |
| de E11 à E12 | 29 ans de qualification rectifiée | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) 29 ans de qualification rectifiée |
| E12 (*) | Attribution de points supplémentaires | Attribution de points supplémentaires |

3 - Opérateurs Qualifiés de Développement

| Accès | 2008 | 2009 |
|--------------|--|--|
| de E7 à E8 | 2 à 5 ans (20, 30, 30, 20%) 20 ans de qualif. rectifiée | 2 à 5 ans (20, 30, 30, 20%) 20 ans de qualif. rectifiée |
| de E8 à E9 | 2 à 5 ans (20, 30, 30, 20%) 24 ans de qualification rectifiée | 2 à 5 ans (20, 30, 30, 20%) 24 ans de qualification rectifiée |
| de E9 à E10 | 2 à 5 ans (20, 30, 30, 20%) 25 ans de qualification rectifiée | 2 à 5 ans (20, 30, 30, 20%) 25 ans de qualification rectifiée |
| de E10 à E11 | 2 à 5 ans (20, 30, 30, 20%) 26 ans de qualification rectifiée | 2 à 5 ans (20, 30, 30, 20%) 26 ans de qualification rectifiée |
| de E11 à E12 | 2 à 5 ans (20, 30, 30, 20%) 27 ans de qualification rectifiée | 2 à 5 ans (20, 30, 30, 20%) 27 ans de qualification rectifiée |
| E12 (*) | Attribution de points supplémentaires | Attribution de points supplémentaires |

(*) Attribution de 10 points supplémentaires de coefficient, au choix, à des agents justifiant de 2 ans de E12

CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE DES MESURES au 1er janvier 2010

1 - Opérateurs non Qualifiés

| Accès | 2010 |
|------------|--|
| de E3 à E4 | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) |
| de E4 à E5 | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) 24 ans de Régie |
| de E5 à E6 | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) 25 ans de Régie |
| de E6 à E7 | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) 26 ans de Régie |
| de E7 à E8 | 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) 28 ans de Régie |

2 - Opérateurs Qualifiés

| Accès | 2010 |
|----------------------|---|
| de E5 à E6 | Accès E6 par commissionnement pour tous les E5 (hors Bacs-Pro) |
| de E6 à E7 | 3 à 6 ans (40,40,10,10%) Titulaires de Bac Professionnel : accès E7, hors quota, à 3 ans de E6 |
| de E7 à E8 | 2 à 6 ans (15, 20, 30, 25, 10%) 20 ans de qualification rectifiée |
| de E8 à E9 | 2 à 6 ans (15, 20, 30, 25, 10%) 24 ans de qualification rectifiée |
| de E9 à E10 | 2 à 6 ans (15, 20, 30, 25, 10%) 25 ans de qualification rectifiée |
| de E10 à E11 | 2 à 6 ans ((15, 20, 30, 25, 10%) 28 ans de qualification rectifiée |
| de E11 à E12 | 2 à 6 ans (15, 20, 30, 25, 10%) 29 ans de qualification rectifiée |
| Points en E12 (*1) | 2 ans de E12 |
| Points en E12 + (*2) | 3 ans de E12 + |

(*1) Attribution de 10 points supplémentaires de coefficient, au choix, à des agents justifiant de 2 ans de E12

(*2) Attribution de 10 points supplémentaires de coefficient, au choix, à des agents justifiant de 3 ans de E12 +

**Avenant n°1 au Protocole d'accord
sur l'évolution de la gestion des carrières des opérateurs de maintenance
(Annexe 2)**

ATTRIBUTION DE POINTS SUPPLEMENTAIRES

1/ Attribution de points supplémentaires aux agents de niveau E12

1-a) Calcul de l'enveloppe

Le calcul de l'enveloppe de points s'effectue à partir de l'effectif global des agents positionnés sur le niveau E12 au 31 décembre de l'année N-1.

Chaque agent générera 1,2 point au titre de 2008 et 1,5 point au titre de 2009.

1-b) Conditions d'attribution :

Les points sont attribués, au choix de l'encadrement, à des agents justifiant de 2 ans d'ancienneté de niveau 12.

L'attribution est de 10 points par agent.

2/ A compter du 1^{er} juillet 2010 création d'un coefficient supplémentaire de rémunération pour les agents positionnés en E12 +

2-a) Calcul de l'enveloppe

Le calcul de l'enveloppe de points s'effectue à partir de l'effectif global des agents positionnés en E12 + au 31 décembre de l'année N-1.

Chaque agent générera 1 point.

2-b) Conditions d'attribution :

Les points sont attribués, au choix de l'encadrement, à des agents justifiant de 3 ans d'ancienneté de E12 + 10.

L'attribution est de 10 points par agent.

3/ Principes généraux d'attribution :

La date d'attribution est le 1^{er} juillet de l'année considérée.

La liste des agents bénéficiaires de points supplémentaires doit être communiquée aux commissaires classeurs lors de la séance de la commission de classement.