



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

---

Entre la Direction Générale de la RATP,  
représentée par le Directeur du Département des Ressources Humaines

d'une part

et les groupes de syndicats représentatifs du personnel,

d'autre part,

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

DLR H  
LF I MW

## PREAMBULE

Les métiers et les organisations de la famille gestion des ressources ont évolué, continueront de se transformer avec plus de responsabilité, de professionnalisme et nécessiteront une adaptation permanente à la décentralisation dans le cadre des objectifs de l'Entreprise.

Associant connaissances transversales de l'entreprise et dimensions propres aux métiers spécifiques, la professionnalisation des opérateurs de la famille gestion des ressources doit se poursuivre pour ouvrir des possibilités de parcours professionnels plus cohérentes avec les exigences d'évolution.

En application des principes de gestion communs définis pour l'ensemble des opérateurs, les modalités d'évolution des règles de déroulement de carrière des opérateurs de la famille gestion des ressources et les mesures transitoires qui les accompagnent sont précisées dans les articles suivants. Elles s'appliquent aux opérateurs des filières et sous-filières AX, A1, A2, B4 et H.

### Article 1 - LA FAMILLE GESTION DES RESSOURCES

Dans un souci de simplification et d'harmonisation, les opérateurs de la famille gestion des ressources sont désormais répartis au sein des 3 filières et sous-filières suivantes:

- Filière AX : Administration et bureautique qui intègre l'ensemble des agents des sous-filières AX, A1 et A2.
- Sous-filière B4 : Gestion en Unité opérationnelle Métro - RER.
- Filière H : Logistique d'établissement.

### Article 2 - MODALITES D'INTEGRATION DANS LA SOUS-FILIERE AX

Les opérateurs qualifiés des sous-filières A1 et A2 intègrent la sous-filière AX sous l'appellation d'opérateur fonctionnel qualifié.

Les opérateurs non qualifiés des sous-filières A1 et A2 intègrent la sous-filière AX sous l'appellation d'opérateur administration et logistique.

### Article 3 - VERS LA QUALIFICATION

L'entreprise réaffirme sa volonté de poursuivre, d'intensifier et d'adapter les processus de qualification pour assurer au plus grand nombre d'opérateurs un parcours professionnel débouchant sur les niveaux d'opérateurs qualifiés.

Pour les opérateurs administration et logistique et les agents d'établissement, un dispositif de formation et de perfectionnement accompagnera un déroulement de carrière jusqu'au niveau E6, sans discrimination de poste, suivant le système des fourchettes:

- du niveau E1 au niveau E2 → 1 à 4 ans (40, 30, 20, 10 %)
- du niveau E2 au niveau E3 → 4 à 8 ans (10, 20, 40, 20 10 %)
- du niveau E3 au niveau E4 → 4 à 8 ans (10, 20, 40, 20 10 %)
- du niveau E4 au niveau E5 → 4 à 8 ans (10, 20, 40, 20 10 %)
- du niveau E5 au niveau E6 → 4 à 8 ans (10, 20, 40, 20 10 %)

Le coefficient de base du niveau E1 est majoré de 5 points.

La démarche d'enrichissement du contenu des postes actuels d'opérateur fonctionnel confirmé de la sous-filière AX sera engagée dès application du protocole et une nouvelle formation qualifiante adaptée sera mise en oeuvre afin de permettre à tous ceux qui auront satisfait à la validation d'accéder au déroulement de carrière des opérateurs fonctionnels qualifiés.

## Article 4 - DES POSSIBILITES DE PROGRESSION EQUILIBREES

Dans la perspective d'une évolution du déroulement de carrière sur quatre ans, les mesures suivantes sont mises en oeuvre:

- Ouverture du niveau 9,
- Amélioration du temps de passage dans le niveau précédent (du niveau E7 au niveau E8).

Compte tenu de ces dispositions, le déroulement de carrière des opérateurs fonctionnels qualifiés des filières et sous-filières AX, B4 et des agents qualifiés d'établissement de la filière H s'effectuera du niveau E5 au niveau E9, dans les fourchettes et pourcentages suivants:

- du niveau E5 au niveau E6 → 2 à 4 ans (15, 70, 15, %)
- du niveau E6 au niveau E7 → 4 à 7 ans (10, 30, 30, 30 %)
- du niveau E7 au niveau E8 → 4 à 8 ans (10, 20, 40, 20, 10 %)
- du niveau E8 au niveau E9 → 4 à 8 ans (10, 20, 40, 20, 10 %)

A titre transitoire, le niveau E10 sera accessible au titre du départ à la retraite. Cette mesure deviendra caduque lors de l'ouverture de ce niveau dans le cadre des principes communs actés pour les opérateurs.

## Article 5 - VERS UN METIER DE DEVELOPPEMENT UNIQUE

Chaque évolution d'organisation ou du contenu d'un emploi privilégiera la mise en place d'un emploi de développement unique.

L'adaptation du contenu des postes sera recherchée afin, qu'au terme des quatre ans, l'emploi de développement unique permettant d'accéder au niveau E12 soit généralisé.

Dans les situations où il apparaît clairement qu'un emploi de développement unique apporte une réponse plus simple et plus adaptée en terme d'organisation, celui-ci pourra être mis en oeuvre dès 1997.

Dans cette optique, le déroulement de carrière de l'emploi de développement unique s'effectuera sur les fourchettes et les pourcentages suivants:

- du niveau E7 au niveau E8 → 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20 %)
- du niveau E8 au niveau E9 → 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20 %)
- du niveau E9 au niveau E10 → 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20 %)
- du niveau E10 au niveau E11 → 2 à 5 ans (20, 30, 30, 20 %)
- du niveau E11 au niveau E12 → 2 à 5 ans (20, 30, 30, 20 %)

A titre transitoire, le niveau E10 sera également accessible au titre du départ à la retraite.

## Article 6 - ACCES AUX METIERS DE DEVELOPPEMENT

L'entreprise s'engage à ce que la validation des postes occupés actuellement par des opérateurs fonctionnels qualifiés soit menée à terme avant la fin de l'année 1997. Jusqu'à cette date, les effets du positionnement des postes pourront être rétroactifs sur les années 1997, 1996 et 1995, dans la mesure où ce poste existait et que son contenu était identique.

La situation des agents actifs et retraités dont le poste a été validé depuis le 1er janvier 1995 sera également revue en fonction de ces nouvelles dispositions.

Les opérateurs qualifiés pourront accéder, au choix sur vacance de poste aux emplois de développement s'ils réunissent au moins les conditions en vigueur pour l'accès au 1er niveau de l'emploi de développement du métier considéré.

## Article 7 - MESURES TRANSITOIRES

- Les mesures transitoires prévues par le protocole tertiaire de Juin 1993 pour l'accès aux emplois de développement seront reconduites jusqu'à la fin de l'année 1997.
- Les agents mis en place sur des postes de développement jusqu'au 31/12/1997 bénéficieront de ces mesures transitoires y compris pour les effets postérieurs à cette date.
- Pour l'accès à un poste validé maîtrise, les conditions d'ancienneté de qualification seront les suivantes :
  - En 1997, 12 ans de qualification.
  - En 1998, 12 ans de qualification dont 1 d'occupation d'un emploi de développement.
  - En 1999, application normale de la réglementation soit 12 ans de qualification dont 2 d'occupation d'un emploi de développement.
- Dans une spécialité où, temporairement, il n'est pas programmé de concours, la situation des opérateurs titulaires des cinq modules préparatoires sera examinée dans le cadre d'un accès en maîtrise sans qu'il soit tenu compte des conditions énoncées ci-dessus.
- ♦ Dans le cadre d'un métier de développement unique les agents positionnés sur des postes de 2ème développement, conserveront à titre personnel, les conditions actuelles d'accès au niveau E10, soit l'application de la fourchette de 2 à 5 ans (20, 30, 30, 20 %).
- ♦ Pendant 4 ans, les opérateurs pourront également bénéficier de la mesure transitoire qui permet, lors du départ à la retraite, l'accès au choix sans limitation de nombre, au niveau immédiatement supérieur existant dans l'emploi. Cette mesure s'appliquera aux agents réunissant au moins 25 ans de services dont au moins six mois d'ancienneté dans leur niveau à la date du départ à la retraite.

Ainsi, dans le cadre de cette disposition, les opérateurs ayant bénéficié de l'ouverture du niveau E5 pourront avoir la possibilité d'un départ au niveau E6 après au moins 6 mois de niveau E5.

Ceux ayant bénéficié de l'ouverture du niveau E9 pourront avoir la possibilité d'un départ à la retraite au niveau E10 après au moins 6 mois de niveau E9.

Les nominations au titre du départ à la retraite prévues dans les deux alinéas ci-dessus se feront au choix, sans limitation de nombre, avec un effet pécuniaire rétroactif de 6 mois.

JLR  
LF 5 67  
7000

## Article 8- DATE D'EFFET ET CONDITIONS D'APPLICATION

Le présent protocole sera applicable à compter du 1er janvier 1997.

Les mesures prévues se substituent de plein droit à celles contenues dans le protocole d'accord sur l'évolution du déroulement de carrière des agents d'exécution du tertiaire du 8 juin 1993 et dans celui relatif à l'évolution des métiers du Service Intérieur du 10 juillet 1992.

Des réunions se tiendront dans chaque département afin d'assurer la mise en oeuvre de l'ensemble des dispositions contenues dans ce protocole.

## Article 9 - COMMISSION DE SUIVI

Le suivi de l'application des dispositions du présent protocole sera assuré par une commission au sein de laquelle siégeront deux représentants de chaque groupe de syndicats signataire.

Une première réunion de cette commission aura lieu dans les trois mois suivant la signature de ce protocole. Elle examinera notamment les conditions de mise en oeuvre du protocole dans chaque département.

Fait à Paris, le 25 novembre 1997

Pour la RATP, le Directeur du Département des Ressources humaines

Josette THEOPHILE

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

G. SACCHI

Syndicats affiliés à la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)

Ph. GAUTIER

~~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 de maîtrise, techniciens,  
personnels des bureaux assimilés  
de la RATP

Groupement intersyndical des  
ingénieurs et cadres CGT de la  
RATP

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

[Empty box]

Syndicat Force Ouvrière de la RATP

[Empty box]

Union syndicale Force Ouvrière des administratifs, techniciens, maîtrise, ingénieurs et cadres de la RATP

M. WERTH

Syndicats relevant de la Coordination des syndicats autonomes (CSA)

[Empty box]

Groupement autonome toutes catégories de la RATP

J.L. RINGUEDE

Syndicat autonome machinistes de la RATP

[Empty box]

Syndicat autonome traction du métropolitain de Paris

[Empty box]

Syndicats affiliés à la Fédération des syndicats indépendants RATP

[Empty box]

Syndicat indépendant du personnel d'exécution du Département BUS

[Empty box]

Syndicat indépendant du personnel d'exécution du Département METRO

[Empty box]

Syndicat indépendant du personnel d'exécution du Département RER

[Empty box]

Syndicat indépendant du personnel d'exécution des secteurs Maintenance, Tertiaire et Assimilés de la RATP

F. LACOMME

Syndicat indépendant du personnel d'exécution du personnel Maîtrise, Techniciens et Cadres de la RATP

[Empty box]

## 2<sup>ème</sup> AVENANT AU PROTOCOLE D'ACCORD

DU 26 NOVEMBRE 1997

### SUR L'EVOLUTION DE LA GESTION DES CARRIERES

### DES OPERATEURS DE LA FAMILLE GESTION DES RESSOURCES

Le présent avenant a pour objet de compléter l'application du protocole du 26 novembre 1997 et du premier avenant du 10 septembre 1999 en proposant des améliorations significatives dans le déroulement de carrière des différentes composantes de la famille Gestion des Ressources.

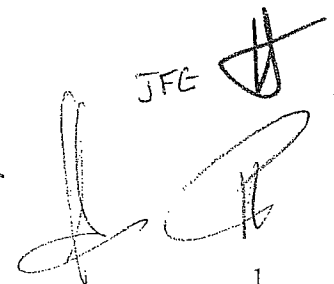
Ces évolutions s'inscrivent dans la poursuite d'une professionnalisation de cette famille dont les métiers et les organisations évoluent constamment pour accroître la qualité de service attendue par les clients internes et externes.

La mise en œuvre par les agents de la famille Gestion des Ressources de plus d'expertise, de technicité, de responsabilité, de capacité à accompagner les changements en intégrant les connaissances transversales de l'entreprise et les dimensions propres aux métiers sera reconnue par :

- des mesures de début de carrière qui concernent une majorité de jeunes agents recrutés en 2000/2001 en application des dispositions liées à la mise en place de l'ARTT ;
- des mesures pour les plus anciens qui permettent des passages en niveaux sur ancienneté de Régie ou sur ancienneté de qualification ;
- des mesures pour les différents niveaux de qualifications (ouverture de niveau pour les non-qualifiés, améliorations des temps de passage sur certains niveaux pour les opérateurs qualifiés et les opérateurs qualifiés de développement) ;
- des mesures applicables lors d'un changement de niveau de qualification ou suite à une mobilité.

Les articles 3, 4 et 5 du protocole sont en conséquence modifiés de la manière suivante :

JLN  
LA.  
JFE



## 1 - L'amélioration des déroulements de carrière

### Article 3

Suite à l'amélioration des temps de passage pour les accès aux niveaux E3 à E5 et à l'aménagement du dispositif d'accès aux deux derniers niveaux sur ancienneté de Régie, le déroulement de carrière des opérateurs administration et logistique, des agents d'établissement et des agents de la reprographie s'effectue désormais dans les fourchettes et pourcentages suivants :

- . du niveau E1 au niveau E2 : 1 à 4 ans (40, 30, 20, 10 %)
- . du niveau E2 au niveau E3 : 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20 %) (**application en 2003 – voir annexe 1**)
- . du niveau E3 au niveau E4 : 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20 %) (**application en 2004 – voir annexe 1**)
- . du niveau E4 au niveau E5 : 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20 %) (**application en 2005 – voir annexe 1**)  
ou au choix, hors quota , à compter de 25 ans de Régie (**application en 2002 – voir annexe 1**)  
puis 24 ans de Régie (**application en 2004 – voir annexe 1**)
- . du niveau E5 au niveau E6 : 4 à 7 ans (20, 30, 30, 20 %)  
ou au choix, hors quota , à compter de 27 ans de Régie (**application en 2002 – voir annexe 1**)  
puis 26 ans de Régie (**application en 2003 – voir annexe 1**)  
puis 25 ans de Régie (**application en 2004 – voir annexe 1**)

Pour les opérateurs qui ne peuvent accéder à un poste qualifié : ouverture du niveau E7

- . du niveau E6 au niveau E7 : 4 à 7 ans (20, 30, 30, 20 %) (**application en 2002 – voir annexe 1**)  
ou au choix, hors quota , à compter de 29 ans de Régie (**application en 2002 – voir annexe 1**)  
puis 28 ans de Régie (**application en 2003 – voir annexe 1**)  
puis 27 ans de Régie (**application en 2004 – voir annexe 1**)

### Article 4

Amélioration du déroulement de carrière des opérateurs qualifiés des filières et sous-filière de la famille selon les modalités suivantes :

- . Amélioration des temps de passage pour les accès aux niveaux E6 et E8
- . Prise en compte du temps de qualification ( \* ) pour les passages aux niveaux E9 et E10

Compte tenu de ces nouvelles dispositions, le déroulement de carrière des opérateurs qualifiés des filières et sous-filière AX, H et B4 s'effectue désormais du niveau E5 au niveau E10, dans les fourchettes et pourcentages suivants :

- . du niveau E5 au niveau E6 : 1 à 4 ans (40, 30, 20, 10 %) (**application en 2002 – voir annexe 1**)

LH.

JFG

2

JLR

- . du niveau E6 au niveau E7 : 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20 %)
- . du niveau E7 au niveau E8 : 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20 %) (**application en 2002 – voir annexe 1**)
- . du niveau E8 au niveau E9 : 4 à 7 ans (20, 30, 30, 20 %)  
ou au choix, hors quota , à compter de 26 ans de qualification ( \* ) (**application en 2003, voir annexe1**)  
puis 25 ans de qualification ( \* ) (**application en 2004, voir annexe 1**)
- . du niveau E9 au niveau E10 : 4 à 7 ans (20, 30, 30, 20 %)  
ou au choix, hors quota , à compter de 28 ans de qualification (**application en 2003, voir annexe1**)  
puis 27 ans de qualification ( \* ) (**application en 2004, voir annexe 1**)

Pour les opérateurs **de la filière H** qui ne peuvent accéder à un poste qualifié de développement :  
ouverture du niveau E11

- . du niveau E10 au niveau E11 : 4 à 7 ans (20, 30, 30, 20 %) (**application en 2003, voir annexe 1**)

## Article 5

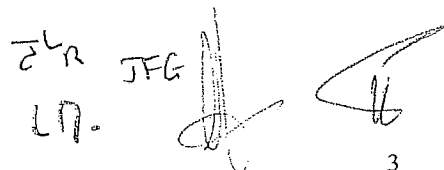
Amélioration du déroulement de carrière des opérateurs qualifiés de développement des filières et sous-filière de la famille selon les modalités suivantes :

- . Amélioration des temps de passage pour l'accès au niveau E10
- . Prise en compte du temps de qualification ( \* ) pour les passages aux niveaux E9, E10, E11 et E12

Pour les agents occupant des postes de développement la progression du niveau E7 à E12 s'effectue de la manière suivante :

- . du niveau E7 au niveau E8 : 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20 %)
- . du niveau E8 au niveau E9 : 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20 %)  
ou au choix, hors quota , à compter de 26 ans de qualification ( \* ) (**application en 2003, voir annexe1**)  
puis 25 ans de qualification ( \* ) (**application en 2004, voir annexe 1**)
- . du niveau E9 au niveau E10 : 2 à 5 ans (20, 30, 30, 20 %) (**application en 2002 – voir annexe 1**)  
ou au choix, hors quota , à compter de 28 ans de qualification (**application en 2003, voir annexe1**)  
puis 27 ans de qualification ( \* ) (**application en 2004, voir annexe 1**)
- . du niveau E10 au niveau E11 : 2 à 5 ans (20, 30, 30, 20 %)  
ou au choix, hors quota , à compter de 26 ans de qualification (**application en 2003, voir annexe1**)  
puis 25 ans de qualification ( \* ) (**application en 2004, voir annexe 1**)

ELR JFG  
LD.




. du niveau E11 au niveau E12 : 2 à 5 ans (20, 30, 30, 20 %)  
ou au choix, hors quota , à compter de 28 ans de qualification (application en 2003, voir annexe1)  
puis 27 ans de qualification ( \* ) (application en 2004, 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.

Les dispositions énoncées ci-dessus seront applicables selon le calendrier de mise en œuvre sur la période 2002-2005 (voir annexe 1).

## 2 – Poursuite de la simplification des primes :

Dans la filière H, afin de prendre en compte les remplacements occasionnels d'agents d'établissement sur des postes d'agents qualifiés d'établissement, le taux " a " de la prime de qualification/pénibilité sera identique pour ces deux niveaux de qualification.

**Cette nouvelle modalité est applicable à compter du 1er janvier 2003 (voir annexe 2).**

Une revalorisation de 0,75 de la valeur du " a " de la prime de qualification/pénibilité de l'ensemble des opérateurs de la logistique d'établissement sera effectuée en trois étapes :

- augmentation de 0,25 au 1er janvier 2003 (voir annexe 3)
- augmentation de 0,25 au 1er janvier 2004 (voir annexe 3)
- augmentation de 0,25 au 1er janvier 2005 (voir annexe 3).

## 3 – Compensation de changement de rémunération en cas de mobilité 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 lorsque la prise de fonction s'accompagne d'un changement radical d'activité.

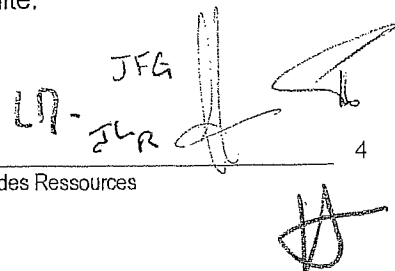
Pour surmonter le frein que peut représenter une perte de rémunération lors d'une telle mobilité, une compensation forfaitaire sera versée aux agents, pour solde de tout compte, sous réserve d'une occupation du poste précédent **d'au moins cinq ans (cible 2004 \*)**.

**\* six ans en 2003.**


Cette compensation pour perte de rémunération, calculée sur la base comparative des rémunérations brutes (salaire statutaire, prime d'emploi, 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.

LN- JFG  
JLR



4



#### 4 – Attribution d'une bonification lors d'un changement de niveau de qualification

Le principe retenu dans le protocole relatif à la filière technique concernant l'attribution d'une bonification aux agents qui changent de niveau de qualification est étendu aux opérateurs de la famille gestion des ressources.

En conséquence, une bonification est attribuée lors du passage d'un poste d'opérateur vers un poste de qualifié et 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<sup>er</sup> janvier 2003.**

#### 5 – Mesures de reconnaissance complémentaires

Les agents en fin de carrière peuvent bénéficier, **lors de leur départ**, des dispositions suivantes :

- les opérateurs qualifiés ou non, réunissant 25 ans de services et 6 mois d'ancienneté dans leur niveau, peuvent accéder au choix, hors quota, au niveau immédiatement supérieur existant dans l'emploi **en 2003 et 2004** ;
- **Dés 2003**, les opérateurs non-qualifiés réunissant au moins deux ans d'ancienneté cumulée dans l'échelon 10 (ancienne grille d'échelons) et leur échelon de transposition (grille du 1<sup>er</sup> janvier 2002) pourront bénéficier de l'échelon 15.

#### 6 – Durée et date d'effet

Le présent avenant est établi pour une **durée de trois ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003**. 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 respect de l'accord, et de ses avenants, 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 28 MAI 2003

JFG

UJ-  
SLR



**CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE DES MESURES  
SUR LA PERIODE 2002 - 2005**

ANNEXE 1

**1 - OPERATEURS**

Accès	2002	2003	2004	2005
de E1 à E2	1 à 4 ans (40, 30, 20, 10%)	1 à 4 ans (40, 30, 20, 10%)	1 à 4 ans (40, 30, 20, 10%)	1 à 4 ans (40, 30, 20, 10%)
de E2 à E3	4 à 7 ans (20, 30, 20%)	3 à 6 ans (20, 30, 20%)	3 à 6 ans (20, 30, 20%)	3 à 6 ans (20, 30, 20%)
de E3 à E4	4 à 7 ans (20, 30, 20%)	4 à 7 ans (20, 30, 20%)	3 à 6 ans (20, 30, 20%)	3 à 6 ans (20, 30, 20%)
de E4 à E5	4 à 7 ans (20, 30, 20%) ou 25 ans de Régie	4 à 7 ans (20, 30, 20%) ou 25 ans de Régie	4 à 7 ans (20, 30, 20%) ou 24 ans de Régie	3 à 6 ans (20, 30, 20%) ou 24 ans de Régie
de E5 à E6	4 à 7 ans (20, 30, 20%) ou 27 ans de Régie	4 à 7 ans (20, 30, 20%) ou 26 ans de Régie	4 à 7 ans (20, 30, 20%) ou 25 ans de Régie	4 à 7 ans (20, 30, 20%) ou 25 ans de Régie
de E6 à E7	4 à 7 ans (20, 30, 20%) ou 29 ans de Régie	4 à 7 ans (20, 30, 20%) ou 28 ans de Régie	4 à 7 ans (20, 30, 20%) ou 27 ans de Régie	4 à 7 ans (20, 30, 20%) ou 27 ans de Régie

**2 - OPERATEURS QUALIFIES**

Accès	2002	2003	2004	2005
de E5 à E6	1 à 4 ans (40, 30, 20, 10%)	1 à 4 ans (40, 30, 20, 10%)	1 à 4 ans (40, 30, 20, 10%)	1 à 4 ans (40, 30, 20, 10%)
de E6 à E7	3 à 6 ans (20, 30, 20%)	3 à 6 ans (20, 30, 20%)	3 à 6 ans (20, 30, 20%)	3 à 6 ans (20, 30, 20%)
de E7 à E8	3 à 6 ans (20, 30, 20%)	3 à 6 ans (20, 30, 20%)	3 à 6 ans (20, 30, 20%)	3 à 6 ans (20, 30, 20%)
de E8 à E9	4 à 7 ans (20, 30, 20%) ou 27 ans de qualification	4 à 7 ans (20, 30, 20%) ou 26 ans de qualif. rectifiée	4 à 7 ans (20, 30, 20%) ou 25 ans de qualif. rectifiée	4 à 7 ans (20, 30, 20%) ou 25 ans de qualif. rectifiée
de E9 à E10	4 à 7 ans (20, 30, 20%) ou 29 ans de qualification	4 à 7 ans (20, 30, 20%) ou 28 ans de qualification	4 à 7 ans (20, 30, 20%) ou 27 ans de qualif. rectifiée	4 à 7 ans (20, 30, 20%) ou 27 ans de qualif. rectifiée
de E10 à E11	<b>Uniquement pour les opérateurs de la filière H</b>			

**3 - OPERATEURS QUALIFIES DE DEVELOPPEMENT**

Accès	2002	2003	2004	2005
de E7 à E8	3 à 6 ans (20, 30, 20%)	3 à 6 ans (20, 30, 20%)	3 à 6 ans (20, 30, 20%)	3 à 6 ans (20, 30, 20%)
de E8 à E9	3 à 6 ans (20, 30, 20%) ou 27 ans de qualification	3 à 6 ans (20, 30, 20%) ou 26 ans de qualif. rectifiée	3 à 6 ans (20, 30, 20%) ou 25 ans de qualif. rectifiée	3 à 6 ans (20, 30, 20%) ou 25 ans de qualif. rectifiée
de E9 à E10	2 à 5 ans (20, 30, 20%) ou 29 ans de qualification	2 à 5 ans (20, 30, 20%) ou 28 ans de qualification	2 à 5 ans (20, 30, 20%) ou 27 ans de qualif. rectifiée	2 à 5 ans (20, 30, 20%) ou 27 ans de qualif. rectifiée
de E10 à E11	2 à 5 ans (20, 30, 20%) ou 27 ans de qualification	2 à 5 ans (20, 30, 20%) ou 26 ans de qualification	2 à 5 ans (20, 30, 20%) ou 25 ans de qualif. rectifiée	2 à 5 ans (20, 30, 20%) ou 25 ans de qualif. rectifiée
de E11 à E12	2 à 5 ans (20, 30, 20%) ou 29 ans de qualification	2 à 5 ans (20, 30, 20%) ou 28 ans de qualification	2 à 5 ans (20, 30, 20%) ou 27 ans de qualif. rectifiée	2 à 5 ans (20, 30, 20%) ou 27 ans de qualif. rectifiée

Qualification rectifiée : 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.

2<sup>ème</sup> avenant au protocole d'accord sur la gestion des carrières de la famille Gestion des Ressources

  
 6 JFG

SIMPLIFICATION DES PRIMESCalcul de la prime :  $P = p \times a \times u$ 

Valeur de "p" au 01/10/2002 : **0,175789 Euros**  
 "u" en heures (moyenne / mois) 1/1/2001 **152 heures**

## FILIERE H

Situation actuelle	Non-qualifiés	Qualifiés de base	Emploi de développement
	"a"	"a"	"a"
Prime d'emploi	2,10	2,10	2,10
Qualification / Pénibilité	0,43	0,70	1,30
Total	2,53	2,80	3,40
<i>Valeur en Euros *</i>	<i>67,60</i>	<i>74,82</i>	<i>90,85</i>

Situation au 1er janvier 2003 (1)	Non-qualifiés	Qualifiés de base	Emploi de développement
	"a"	"a"	"a"
Prime d'emploi	2,10	2,10	2,10
Qualification / Pénibilité	<b>0,70</b>	0,70	1,30
Total	<b>2,80</b>	2,80	3,40
<i>Valeur en Euros *</i>	<i><b>74,82</b></i>	<i>74,82</i>	<i>90,85</i>

\* au 1/10/2002

**(1) alignement du "a" Non-qualifié sur le "a" Qualifié de base pour les agents de la logistique d'établissement.**

JLR  
 JFL  
 M.  
 J

**SIMPLIFICATION DES PRIMES**Calcul de la prime :  $P = p \times a \times u$ 

Valeur de "p" au 01/10/2002 : 0,175789 Euros  
 "u" en heures (moyenne mensuelle) 1/1/2001 152 heures

**FILIERE H**

Situation au 1er janvier 2003	Non-qualifiés	Qualifiés de base	Emploi de développement
	"a"	"a"	"a"
Prime d'emploi	2,10	2,10	2,10
Qualification / Pénibilité (1)	<b>0,95</b>	<b>0,95</b>	<b>1,55</b>
Total	<b>3,05</b>	<b>3,05</b>	<b>3,65</b>
<i>Valeur en Euros *</i>	<b>81,50</b>	<b>81,50</b>	<b>97,53</b>

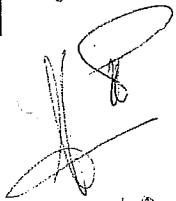

Situation au 1er janvier 2004	Non-qualifiés	Qualifiés de base	Emploi de développement
	"a"	"a"	"a"
Prime d'emploi	2,10	2,10	2,10
Qualification / Pénibilité (2)	<b>1,20</b>	<b>1,20</b>	<b>1,80</b>
Total	<b>3,30</b>	<b>3,30</b>	<b>3,90</b>
<i>Valeur en Euros *</i>	<b>88,18</b>	<b>88,18</b>	<b>104,21</b>

Situation au 1er janvier 2005	Non-qualifiés	Qualifiés de base	Emploi de développement
	"a"	"a"	"a"
Prime d'emploi	2,10	2,10	2,10
Qualification / Pénibilité (3)	<b>1,45</b>	<b>1,45</b>	<b>2,05</b>
Total	<b>3,55</b>	<b>3,55</b>	<b>4,15</b>
<i>Valeur en Euros *</i>	<b>94,86</b>	<b>94,86</b>	<b>110,89</b>

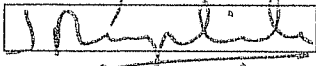
\* au 1/10/2002

**Pour les opérateurs de la logistique d'établissement :**

- (1) augmentation de 0,25 du taux "a" de la prime de qualification/pénibilité au 1/1/2003  
 (2) augmentation de 0,25 du taux "a" de la prime de qualification/pénibilité au 1/1/2004  
 (3) augmentation de 0,25 du taux "a" de la prime de qualification/pénibilité au 1/1/2005

JFC  
  
 JLR  


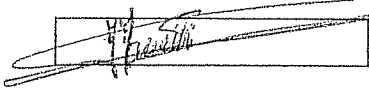
Pour la RATP, le Directeur Général Adjoint du Pôle Social



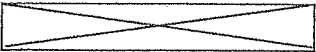
Syndicat général CFDT des personnels du groupe RATP (CFDT-RATP)



Syndicat CFTC du groupe RATP (CFTC - RATP)



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



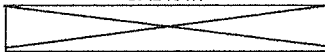
Syndicats affiliés à la Confédération générale du travail (CGT)



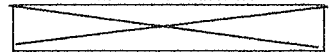
Syndicat confédéré CGT du personnel d'exécution du réseau ferré (Métro et RER)



Syndicat CGT du personnel d'exécution du Département BUS de la RATP



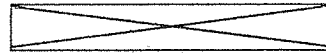
Groupement intersyndical des services ouvriers CGT de la RATP



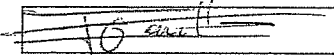
Syndicat confédéré CGT des agents d'encadrement, techniciens, personnels des bureaux et assimilés de la RATP



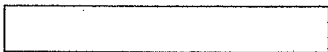
Groupement intersyndical des ingénieurs et cadres CGT de la RATP



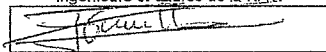
Syndicats affiliés à la Confédération générale du travail Force Ouvrière (CGT - FO)



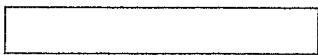
Syndicat Force Ouvrière de la RATP



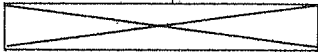
Union syndicale Force Ouvrière des administratifs, techniciens, maîtrise, ingénieurs et cadres de la RATP



Syndicats affiliés à la Fédération des syndicats indépendants RATP



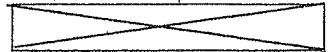
Syndicat indépendant du personnel d'exécution du Département BUS



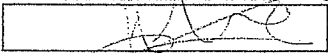
Syndicat indépendant du personnel d'exécution du Département Métro



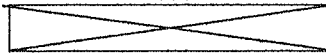
Syndicat indépendant du personnel d'exécution du Département RER



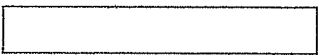
Syndicat indépendant du personnel d'exécution des secteurs Maintenance, Tertiaire et Assimilés de la RATP



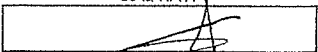
Syndicat indépendant du personnel Maîtrise, Techniciens et Cadres de la RATP



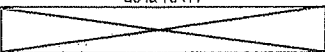
Syndicats relevant de l'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA - RATP)



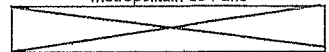
Groupement autonome toutes catégories de la RATP



Syndicat autonome machinistes de la RATP



Syndicat autonome traction du métropolitain de Paris



Monsieur Lionel LO PRESTI  
Fédération des syndicats indépendants  
du groupe RATP  
50, avenue Claude Vellefaux  
75010 – PARIS - CVFO

Pour cette affaire : M Jean-Pierre Galéa

Téléphone : 01 58 76 75 48

Fax : 01 57 86 75 99

GIS / DCO 2006 – 5050

Le 2 août 2006

Monsieur le Délégué Syndical Central,

Je vous informe que la CGT a signé l'avenant n°3 du protocole d'accord sur l'évolution de la gestion des carrières des opérateurs de la famille gestion des ressources.

Je vous prie de bien vouloir trouver ci-joint un exemplaire de l'avenant signé par les organisations syndicales suivantes : CFTC, CGT, FO, Indépendants, UNSA-GATC, UNSA-SAT.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Délégué syndical central, mes salutations distinguées.

 Jean-Pierre GALEA



*Copies : Messieurs les Délégués Centraux Adjoints*

## 3ème AVENANT AU PROTOCOLE D'ACCORD

DU 26 NOVEMBRE 1997

SUR L'EVOLUTION DE LA GESTION DES CARRIERES

DES OPERATEURS DE LA FAMILLE GESTION DES RESSOURCES

Ce troisième avenant a pour objet de compléter l'application du protocole du 26 novembre 1997 et des deux avenants du 10 septembre 1999 et 28 mai 2003 pour les opérateurs des différentes composantes de la famille Gestion des Ressources.

Les évolutions des postes et des organisations des métiers du tertiaire visent à garantir un niveau de qualité de service au quotidien et à renforcer la performance de l'entreprise en optimisant les moyens notamment sur les fonctions et activités à forte valeur ajoutée. Dans ce cadre, pour tenir compte de la capacité d'adaptation et du développement des compétences des agents de cette famille, différentes mesures relatives au déroulement de carrières ou au parcours professionnel sont mises en place :

### 1 - L'amélioration des déroulements de carrière

Les articles 3, 4 et 5 du protocole en vigueur sont en conséquence modifiés de la manière suivante :

#### Article 3

Suite aux mesures concernant les premiers niveaux de salaire arrêtées le 13 juillet 2005 et à l'amélioration des temps de passage pour les accès aux niveaux E6 et E7, le déroulement de carrière des opérateurs administration et logistique, des agents d'établissement et des agents de la reprographie s'effectue désormais dans les fourchettes et pourcentages suivants :

- . du niveau E3 au niveau E4 : 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20 %)
- . du niveau E4 au niveau E5 : 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20 %)  
ou au choix, hors quota , à compter de 24 ans d'ancienneté d'entreprise
- . du niveau E5 au niveau E6 : 4 à 7 ans (20, 30, 30, 20 %)  
ou au choix, hors quota , à compter de 25 ans d'ancienneté d'entreprise  
puis 3 à 7 ans (10,20,40,20,10 %) (application en 2006 – voir annexe 1)  
puis 3 à 6 ans (20,30,30,20 %) (application en 2007 – voir annexe 1)
- . du niveau E6 au niveau E7 : 4 à 7 ans (20, 30, 30, 20 %)  
ou au choix, hors quota , à compter de 27 ans d'ancienneté d'entreprise  
puis 3 à 7 ans (10,20,40,20,10 %) (application en 2006 – voir annexe 1)  
puis 3 à 6 ans (20,30,30,20 %) (application en 2007 – voir annexe 1)

Les dispositifs de professionnalisation seront adaptés pour favoriser les parcours professionnels des agents concernés.

#### Article 4

Amélioration du déroulement de carrière des opérateurs qualifiés des filières et sous-filière de la famille selon les modalités suivantes :

- . Amélioration des temps de passage pour les accès aux niveaux E9 et E10
- . Accès au niveau E11 pour les agents des filières et sous-filière Ax, B4 et H sous conditions d'ancienneté de niveau E10 ou de Qualification Rectifiée.

Compte tenu de ces nouvelles dispositions, le déroulement de carrière des opérateurs qualifiés des filières et sous-filière AX, H et B4 s'effectue désormais du niveau E5 au niveau E11, dans les fourchettes et pourcentages suivants :

- . du niveau E5 au niveau E6 : 1 à 4 ans (40, 30, 20, 10 %)
- . du niveau E6 au niveau E7 : 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20 %)
- . du niveau E7 au niveau E8 : 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20 %)
- . du niveau E8 au niveau E9 : 4 à 7 ans (20, 30, 30, 20 %)  
ou au choix, hors quota , à compter de 25 ans de qualification rectifiée  
puis 3 à 7 ans (10,20,40,20,10 %) (application en 2007 – voir annexe 1)  
puis 3 à 6 ans (20,30,30,20 %) (application en 2008 – voir annexe 1)
- . du niveau E9 au niveau E10 : 4 à 7 ans (30,40,20,10 %) (application en 2006 – voir annexe 1)  
ou au choix, hors quota , à compter de 27 ans de qualification rectifiée  
puis 3 à 7 ans (10,20,40,20,10 %) (application en 2007 – voir annexe 1)  
puis 3 à 6 ans (20,30,30,20 %) (application en 2008 – voir annexe 1)

- ◆ Accès au niveau E11 pour les agents de niveau E10 des filières et sous-filière Ax, B4 et H

Dès l'année 2006, les opérateurs qualifiés de niveau E10 avec 4 ans d'ancienneté de niveau E10 ou 29 ans de qualification rectifiée peuvent accéder, au choix sur proposition de leur encadrement au niveau E11.

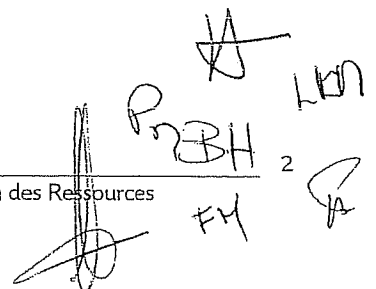
#### Article 5

Amélioration du déroulement de carrière des opérateurs qualifiés de développement des filières et sous-filière de la famille selon les modalités suivantes :

- . Amélioration des temps de passage pour l'accès au niveau E8 et E9
- . Attribution de points aux agents de niveau E12

Pour les agents occupant des postes de développement la progression du niveau E7 à E12 s'effectue de la manière suivante :

- . du niveau E7 au niveau E8 : 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20 %)  
puis 2 à 5 ans (20,30,30,20 %) (application en 2008 – voir annexe 1)

Handwritten signatures and initials, including 'P. BH', 'LM', 'FH', and 'A'.

. du niveau E8 au niveau E9 : 3 à 6 ans (20, 30, 30, 20 %)  
ou au choix, hors quota , à compter de 25 ans de qualification rectifiée  
puis 3 à 6 ans (30,40,20,10 %) (application en 2006 – voir annexe 1)  
puis 2 à 5 ans (20,30,30,20 %) (application en 2007 – voir annexe 1)

. du niveau E9 au niveau E10 : 2 à 5 ans (20, 30, 30, 20 %)  
ou au choix, hors quota , à compter de 27 ans de qualification rectifiée

. du niveau E10 au niveau E11 : 2 à 5 ans (20, 30, 30, 20 %)  
ou au choix, hors quota , à compter de 25 ans de qualification rectifiée

. du niveau E11 au niveau E12 : 2 à 5 ans (20, 30, 30, 20 %)  
ou au choix, hors quota , à compter de 27 ans de qualification rectifiée

♦ Dispositif d'attribution de points au choix pour les agents qualifiés de développement de niveau 12

Dès l'année 2006, les opérateurs qualifiés de développement de niveau E12 réunissant 2 ans d'ancienneté de niveau E12 ou 30 ans de qualification rectifiée peuvent se voir attribuer des points supplémentaires, sur proposition de leur encadrement.

L'enveloppe est calculée, par filière, et par département, sur la base d' 1,5 point par agent qualifié de développement de niveau E11 et de niveau E12 présent aux effectifs administrés au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée. Cette enveloppe par département est arrondie à la dizaine supérieure.

L'attribution est de 10 points au 1<sup>er</sup> juillet de l'année considérée.

La liste des attributaires doit être jointe aux dossiers de commission de classement communiqués aux commissaires classeurs.

Les dispositions énoncées ci-dessus seront applicables selon un calendrier de mise en œuvre sur la période 2006-2008 (voir annexe 1).

## 2 – Mesures d'accompagnement de la mobilité

### a) Compensation de changement de rémunération en cas de mobilité 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 lorsque la prise de fonction s'accompagne d'un changement radical d'activité.

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. Cette mesure est applicable dès l'année 2006.

Cette compensation pour perte de rémunération, calculée sur la base comparative des rémunérations brutes (salaire statutaire, prime d'emploi, 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.

3  
BH  
RH LLM

b) Valorisation de la mobilité :

Pour établir un lien entre mobilité significative 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.

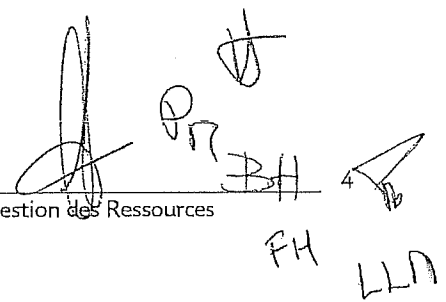
Ces possibilités viendront, à compter des tableaux d'avancement opérateurs de 2005, s'ajouter aux possibilités résultant du calcul des fourchettes en générant 7 mois de crédit par nomination et seront attribuées en tenant compte des avis émis par les managers des départements d'origine des agents ayant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

3 – Durée et date d'effet

Le présent avenant est établi pour une durée de trois ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006. 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 respect de l'accord, et de ses avenants, 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 20/02/2006.

Fait à Paris, le 12 JUIL. 2006

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left and several smaller initials (PH, BH, FH, LLN) on the right.

CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE DES MESURES  
SUR LA PERIODE 2006 - 2008

1 - OPERATEURS

Accès	2006	2007	2008
de E1 à E2			
de E2 à E3			
de E3 à E4	3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) Moy 4,5	3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) Moy 4,5	3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) Moy 4,5
de E4 à E5	3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) Moy 4,5 ou 24 ans d'ancienneté d'entreprise	3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) Moy 4,5 ou 24 ans d'ancienneté d'entreprise	3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) Moy 4,5 ou 24 ans d'ancienneté d'entreprise
de E5 à E6	3 à 7 ans (10, 20, 40, 20, 10%) Moy 5 ou 25 ans d'ancienneté d'entreprise	3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) Moy 4,5 ou 25 ans d'ancienneté d'entreprise	3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) Moy 4,5 ou 25 ans d'ancienneté d'entreprise
de E6 à E7	3 à 7 ans (10, 20, 40, 20, 10%) Moy 5 ou 27 ans d'ancienneté d'entreprise	3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) Moy 4,5 ou 27 ans d'ancienneté d'entreprise	3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) Moy 4,5 ou 27 ans d'ancienneté d'entreprise

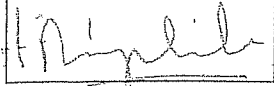
2 - OPERATEURS QUALIFIES

Accès			
de E5 à E6	1 à 4 ans (40, 30, 20, 10%) Moy 2	1 à 4 ans (40, 30, 20, 10%) Moy 2	1 à 4 ans (40, 30, 20, 10%) Moy 2
de E6 à E7	3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) Moy 4,5	3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) Moy 4,5	3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) Moy 4,5
de E7 à E8	3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) Moy 4,5	3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) Moy 4,5	3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) Moy 4,5
de E8 à E9	4 à 7 ans (20, 30, 30, 20%) Moy 5,5 ou 25 ans de qualif. rectifiée	3 à 7 ans (10, 20, 40, 20, 10%) Moy 5 ou 25 ans de qualif. Rectifiée	3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) Moy 4,5 ou 25 ans de qualif. rectifiée
de E9 à E10	4 à 7 ans (30,40,20,10%) Moy 5,1 ou 27 ans de qualif. rectifiée	3 à 7 ans (10, 20, 40, 20, 10%) Moy 5 ou 27 ans de qualif. rectifiée	3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) Moy 4,5 ou 27 ans de qualif. rectifiée
de E10 à E11	Accès, au choix, pour les agents E10 Qualifiés des filières et sous filière AX, B4 et H avec 4 ans de niveau E10 ou 29 ans de qualification rectifiée	Accès, au choix, pour les agents E10 Qualifiés des filières et sous filière AX, B4 et H avec 4 ans de niveau E10 ou 29 ans de qualification rectifiée	Accès, au choix, pour les agents E10 Qualifiés des filières et sous filière AX, B4 et H avec 4 ans de niveau E10 ou 29 ans de qualification rectifiée

3 - OPERATEURS QUALIFIES DE DEVELOPPEMENT

Accès			
de E7 à E8	3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) Moy 4,5	3 à 6 ans (20, 30, 30, 20%) Moy 4,5	2 à 5 ans (20, 30, 30, 20%) Moy 3,5
de E8 à E9	3 à 6 ans (30, 40, 20, 10%) Moy 4,1 ou 25 ans de qualif. rectifiée	2 à 5 ans (20, 30, 30, 20%) Moy 3,5 ou 25 ans de qualif. rectifiée	2 à 5 ans (20, 30, 30, 20%) Moy 3,5 ou 25 ans de qualif. rectifiée
de E9 à E10	2 à 5 ans (20, 30, 30, 20%) Moy 3,5 ou 27 ans de qualif. rectifiée	2 à 5 ans (20, 30, 30, 20%) Moy 3,5 ou 27 ans de qualif. rectifiée	2 à 5 ans (20, 30, 30, 20%) Moy 3,5 ou 27 ans de qualif. rectifiée
de E10 à E11	2 à 5 ans (20, 30, 30, 20%) Moy 3,5 ou 25 ans de qualif. rectifiée	2 à 5 ans (20, 30, 30, 20%) Moy 3,5 ou 25 ans de qualif. rectifiée	2 à 5 ans (20, 30, 30, 20%) Moy 3,5 ou 25 ans de qualif. rectifiée
de E11 à E12	2 à 5 ans (20, 30, 30, 20%) Moy 3,5 ou 27 ans de qualif. rectifiée	2 à 5 ans (20, 30, 30, 20%) Moy 3,5 ou 27 ans de qualif. rectifiée	2 à 5 ans (20, 30, 30, 20%) Moy 3,5 ou 27 ans de qualif. rectifiée
	Attribution de points pour les agents E12 Qualifiés de développement réunissant 2 ans de niveau E12 ou 30 ans de qualification rectifiée	Attribution de points pour les agents E12 Qualifiés de développement réunissant 2 ans de niveau E12 ou 30 ans de qualification rectifiée	Attribution de points pour les agents E12 Qualifiés de développement réunissant 2 ans de niveau E12 ou 30 ans de qualification rectifiée

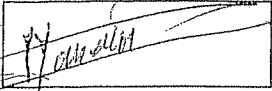
Handwritten signatures and initials, including 'FH' and 'LW'.



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)



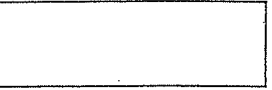
Syndicat CGT du personnel d'exécution des services d'exploitation du réseau routier de la RATP (autobus)

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











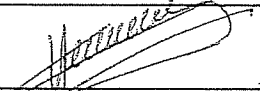
Syndicats affiliés à la Confédération générale du travail Force Ouvrière (CGT-FO)



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





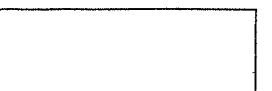




Syndicat SUD-RATP



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



Groupement autonome toutes catégories de la RATP

Syndicat autonome BUS de la RATP

Syndicat autonome traction du métropolitain de Paris

