

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE : CE QUE LES AGENTS VEULENT LA CGT L'EXIGE !

La négociation sur le déroulement de carrière des opérateurs de la maintenance débutée au mois de février ne part pas d'une feuille blanche de notre organisation syndicale. Si le dernier protocole n'était pas satisfaisant, nous avons travaillé à bâtir des exigences émanant des agents.

Le déroulement de carrière est à dissocier des mesures salariales. Le salaire répond au pouvoir d'achat et le déroulement de carrière aux compétences et surtout à la reconnaissance de l'expérience et de l'ancienneté. Ainsi, nous avons l'ambition que le déroulement de carrière soit aussi séduisant à l'embauche qu'en fin de carrière. Le bilan du dernier protocole indique qu'il n'atteint pas ce but. Il n'a pas attiré les candidats à l'embauche et

déçoit les plus anciens qui voient des passages trop longs d'un niveau à l'autre. De plus, le protocole n'a concerné que 30% des agents de la maintenance (points et avancement incluant des doublons), 70% n'ont pas eu de mesure liées à ce protocole depuis sa mise en application (à part le repositionnement de la 1ère année dû au nombre d'échelles supplémentaires pour les agents éligibles).

LA FEUILLE DE ROUTE DE LA CGT-RATP

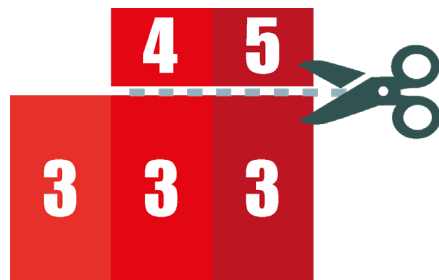
Afin d'argumenter devant la Direction de l'entreprise sur le déroulement de carrière, la CGT-RATP est allée rencontrer ses militants sur le terrain et a construit les revendications qui ont été récoltées.



Au préalable des discussions avec la Direction, nous avons rappelé que les coefficients de grilles des opérateurs qualifiés dans l'entreprise n'étaient pas tous au même niveau. Les opérateurs de la conduite bénéficient de 22,5 points de plus en début de grille. Nous demandons que cette particularité soit effacée à notre bénéfice. Nous souhaitons également la transposition des tableaux des déroulements de carrière (opérateurs et techniciens) afin de gagner en visibilité, de la carrière de l'opérateur non qualifié jusqu'au technicien.

La première exigence est une réduction du temps de passage entre les échelles. Celui-ci ne doit pas excéder 3 ans. Le passage à 4 ans au bout de 15 et 17 ans d'ancienneté pour les opérateurs qualifiés et techniciens et le passage à 5 ans au bout de 6 ans de Régie pour les opérateurs non qualifiés est démotivant pour ceux qui ont le savoir-faire et l'expérience.

La seconde exigence de la CGT est le respect strict du protocole en matière de passage. L'article du protocole signifiant l'avis défavorable ne doit pas être interprétable et doit être cadré à la réalité du terrain. Pour notre organisation syndicale, sans EAP effectué l'année précédente des commissions de classement, c'est un passage de niveau d'office ! Nous ne tolérons pas les EAP, suivis ou non de plan de progrès, faits les dernières semaines avant les commissions, dans le seul but d'émettre un avis défavorable. Un avis défavorable doit être motivé avec un EAP et un plan de progrès achevés l'année précédente. Rappelons que le blocage est subi sur toute la carrière ...



Nous revendiquons des mesures d'ancienneté. Celles-ci doivent permettre aux plus expérimentés de rattraper leur carrière suite aux différentes évolutions du protocole et/ou en cas de parcours atypiques. Ainsi, nous exigeons qu'au bout de 26 ans de Régie, les ouvriers qualifiés soient positionnés au niveau 16 et à 28 ans d'ancienneté au niveau 17. Actuellement la 16 et la 17 sont atteintes respectivement à 35 et 39 ans de Régie. Sans cette mesure, les plus anciens ne pourront jamais atteindre la fin de grille. Il en va de même pour les OS et les techniciens.

26 ANS

E 16

28 ANS

E 17



La fidélisation des agents passe aussi par une réelle reconnaissance lors d'un changement de catégorie et particulièrement de la qualification d'un opérateur. Ainsi, l'opérateur qui se qualifie ne doit pas être défavorisé par rapport à un agent nouvellement embauché à qui la Direction reconnaît l'ancienneté de carrière dans une autre entreprise. Pour cela, la qualification d'un opérateur non qualifié doit être effective avec le passage de 2 niveaux supplémentaires au lieu d'un seul actuellement.



Nous exigeons le retour de la mesure de fin de carrière au titre du départ à la retraite consistant au passage d'un niveau supplémentaire.



Vers un déroulement de carrière avec plus d'échelles ?

Actuellement, la grille de déroulement de carrière est construite sur 39 années. Avec la réforme des retraites, les carrières vont théoriquement s'allonger. La Direction va-t-elle nous soumettre l'idée de création d'échelles ? Si tel est le cas, nous ne voulons pas d'étalement du budget du protocole carrière ! Plus d'échelles à budget égal signifierait des passages d'échelles moins favorables aux agents. L'enveloppe de nos déroulements de carrière doit être révisée de toute façon !

Nos propositions d'évolutions du protocole de déroulement de carrière exigent une progression de l'enveloppe budgétaire. Après des années de productivité, de sous-effectif chronique et de dégradation de nos conditions de travail, l'entreprise a rempli son matelas avec notre sueur.

MAINTENANT NOUS VOULONS RÉCOLTER LES FRUITS DE NOTRE LABEUR