

Protocole carrières

La Direction veut la faire à l'envers !

Les avancées du protocole tiennent partiellement compte de nos revendications mais la Direction n'avait pas pris toutes les notes suffisantes pour nous satisfaire. Ainsi elle fait la part belle à l'individualité sans prendre de mesures capables de rendre à nouveaux nos métiers attractifs.

La Direction a de nouveau brandit un powerpoint lors de la 4ème audience. Elle pense que cette présentation accompagnée d'explications sans saveurs serait suffisante pour nous convaincre de leur travail.

Cela ne dupe personne, le léger coup de ciseau sur le passage de quelques niveaux, sont très loin des attentes des agents. De plus, selon les propositions de la Direction, pour atteindre la fin de grille, 45 années sont nécessaires pour les OQ, 48 pour les OP ! Tout cela parce que la Direction persiste avec des passages de niveaux à 4 et 5 ans.

NON, non, non et non !

Encore une fois nous avons affirmé à la Direction notre revendication de la **revalorisation du coefficient de grille à la hauteur de 50 points**. Ceci permettrait de retrouver des candidats à l'embauche et de garder les agents plus expérimentés.

Pour la Direction c'est un non catégorique ! Pas de réévaluation de la grille des salaires. D'ailleurs ce n'est que par la négative qu'elle nous a répondu sur nos propositions de mesures annexes : Pas d'échelle

de sortie de nuit, pas de mesure fin de carrière, pas de mesure de rattrapage de carrière, pas de disposition pour une mobilité ! Bref, c'est niet à tout ce qu'il existait dans les précédents protocoles carrières avant que les autres organisations syndicales signent l'actuel en vigueur.

Agents VS Agents

La Direction amplifie le déroulement de carrière individuel. Timide pour véritablement raccourcir le temps de passage de niveau, elle l'est moins pour prendre une mesure sur l'attribution de point individuelle. Elle prône le mérite ! Pour cela elle multiplie par 5 l'enveloppe dédiée à l'attribution de points. Elle veut permettre une distribution plus fréquente et plus importante, 5 ou 8 points, tous les ans. Cette mesure vise à déprécier le déroulement de carrière et à la finale diviser les agents afin qu'il courent à la performance. Cette mesure est la réponse favorable aux Directions d'unité sur l'acte managérial. C'est pour notre organisation syndicale pas envisageable d'avoir une mesure qui pourrait être ouverte à tous les abus de Directions sans vergogne.

Le tract en résumé.

La direction s'est présentée avec un PowerPoint. La direction reste sur sa position, sur :

- Pas de calcul d'enveloppe.
- Pas de réévaluation des entrées de grille
- Pas de mesure pour le départ en retraite
- Pas de mesures de rattrapage d'ancienneté
- Pas de mesure mobilité ou sortie de nuit
- Pas de réévaluation de la grille et des coefficients hiérarchiques.
- Des carrières à 45 et 48 ans
- De l'individualisme sans contrôle...

MOBILISONS NOUS LA SEMAINE DU 6 MAI POUR IMPACTER LA PRODUCTION !

Tableau récapitulatif des propositions de la Direction et de nos revendications

NONQ	carrière complete en année		OQ/OQD	carrière complete en année		TECHNICIENS	carrière complete en année	
E3→E4 en 3 ans	3	3						
E4→E5 en 3 ans	6	6						
E5→E6 en 4 ans / 3 ans	10	9	E5→E6 en 1 an	1	1			
E6→E7 en 4 ans / 3 ans	14	12	E6→E7 en 2 ans	3	3			
E7→E8 en 5 ans → 4 ans / 3 ans	18	15	E7→E8 en 2 ans	5	5	S1→S2 en 1 an	1	1
E8→E9 en 5 ans → 4 ans / 3 ans	22	18	E8→E9 en 3 ans	8	8	S2→S3 en 2 ans	3	3
E9→E10 en 5 ans → 4 ans / 3 ans	26	21	E9→E10 en 3 ans	11	11	S3→S4 en 2 ans	5	5
E10→E11 en 5 ans → 4 ans / 3 ans	30	24	E10→E11 en 4 ans → 3 ans / 1 an	14	12	S4→S5 en 3 ans	8	8
E11→E12 en 5 ans → 4 ans / 3 ans	34	27	E11→E12 en 4 ans → 3 ans / 2 ans	17	14	S5→S5P en 3 ans	11	11
Création E12→E13 en 4 ans / 3 ans	38	30	E12→E13 en 4 ans → 3 ans / 2 ans	20	16	S5P→S6 en 3 ans	14	14
Création E13→E14 en 5 ans / 3 ans	43	33	E13→E14 en 4 ans → 3 ans / 3 ans	23	19	S6→S7 en 3 ans	17	17
Création E14→E15 en 5 ans / 3 ans	48	36	E14→E15 en 4 ans → 3 ans / 3 ans	26	22	S7→S8 en 4 ans → 3 ans / 1 an	20	18
Création E16→E17 en 3 ans		39	E15→E16 en 4 ans → 3 ans / 3 ans	29	25	S8→S9 en 4 ans → 3 ans / 2 ans	23	20
			E16→E17 en 4 ans / 3 ans	33	28	S9→S10 en 4 ans → 3 ans / 2 ans	26	22
			Création E17→E18 en 4 ans / 3 ans	37	31	S10→S11 en 4 ans → 3 ans / 3 ans	29	25
			Création E18→E19 en 4 ans / 3 ans	41	34	S11→S12 en 4 ans → 3 ans / 3 ans	32	28
			Création E19→E20 en 4 ans / 3 ans	45	37	Création S12→S13 en 3 ans / 3 ans	35	31
			Création E20→E21 en 3 ans		40	Création S13→S14 en 4 ans / 3 ans	39	34
						Création S14→S15 en 4 ans / 3 ans	43	37
						Création S14→S15 en 3 ans		40

Texte noir = protocole 2020 -2025
 Texte bleu = propositions de la direction
 Texte jaune ou surligné = nouvelles propositions direction
 Texte rouge = propositions CGT

Les propositions de la Direction sont fantaisistes pour la durée de carrière et ne correspondent pas aux demandes des agents. Les propositions de la Direction font de ce protocole un protocole anti-vieux ! Rien pour retenir et/ou reconnaître les agents en milieu de carrière.

A quelques semaines des JO, mettons la pression !

La pression monte déjà dans les ateliers MRF qui feront 59 minutes en début de service dès le 22 avril.

UN PRÉAVIS POUR UN VRAI IMPACT SUR LA PRODUCTION

Lundi 6 mai	Mardi 7 mai	Mercredi 8 mai	Jeudi 9 mai	Vendredi 10 mai
ARRÊT DE TRAVAIL Rassemblement CB BDM 9h30	ARRÊT DE TRAVAIL	FÉRIÉ	FÉRIÉ	ARRÊT DE TRAVAIL

Déroulement de carrière

la cgt RATP GISO

submergeons BORDS DE MARNE

6 MAI 2024

RASSEMBLEMENT DEVANT LE CENTRE-BUS BDM 9H30

32 Blvd Gallieni 93360 Neuilly-Plaisance RER A Neuilly-Plaisance