

Union Générale Ingénieurs, Cadres, Techniciens, Agents de maîtrise et Employés de la CGT-RATP
85, rue Charlot, 75003 PARIS - Tel. : 01.44.84.52.45 - Int. : 58.770 - Fax : 01.44.78.53.57
Mail : cgt.encadrement.ratp@free.fr : site internet : ugict-ratp.reference-syndicale.fr

Le nouveau protocole RDCE* qui revoit à la baisse plusieurs mesures sur le déroulement de carrière de l'encadrement ne doit pas avoir de conséquences sur le dossier CRIV. C'est le cas notamment des modalités d'attribution de points mobilité, changement de Niveau de Montée en Compétences et changement de catégorie.

Pour l'UGICT/CGT le principe d'égalité de traitement des agents impose le maintien à l'identique du dispositif actuel !

Les agents arrivant au CRIV doivent continuer à bénéficier de toutes les mesures prévues dans le Relevé de Décisions CRIV .

Les agents ne doivent pas être pénalisés par le calendrier de déploiement du CRIV ni par les conséquences d'un protocole réduisant les possibilités de déroulement de carrière de l'encadrement à déconnecter du Relevé de Décisions.

Maintien des 10 points de mobilité

au bout d'un an au CRIV bien que les nouvelles modalités de reconnaissance de la mobilité soient moins favorables dans le RDCE.

**Concrètement
L'UGICT/CGT a
porté les
revendications
suivantes :**

**Maintien de
l'attribution de
25 points** pour les AM qui rejoignent le CRIV et ce, au moins jusqu'en juin 2015.

Maintien du principe de « N M C » s'il est déclenché par un et/ou deux des dispositifs précédents. Pour en assurer le suivi, nous avons demandé à la direction de nous fournir une liste des agents concernés avec leur positionnement sur l'ancienne grille PFE au moins jusqu'à juin 2016 afin de pouvoir contrôler la bonne application des mesures NMC.

Pour les MAE nous avons réclamé un dispositif identique à l'existant soit l'équivalent des 20 points de changement de catégorie plus les points de transposition de la grille MR à celle d'AM qui en fonction des changements d'échelon représentent entre 15 et 30 points.

Les tuteurs et référents doivent également continuer à bénéficier et ce y compris au-delà de la période de déploiement, de 10 points de reconnaissance de leur « montée en compétences ».

L'ensemble de ces mesures ne doivent pas être considérées comme de l'avancement, il s'agit bien de mesures spéciales CRIV, elles ne doivent pas interdire un « avancement classique ».

Les commissaires classeurs doivent avoir une formation particulière sur le RDCE ainsi que les moyens de suivre les agents du CRIV sur l'ancienne grille (notamment pour les changements de catégories et NMC).

- **Sur l'organisation du travail** nous avons interpellé les représentants de la direction sur des dysfonctionnements observés depuis l'ouverture du CRIV, notamment sur le non-respect de l'alternance des services matin/après midi et sur la nécessité de revoir les nombreux TM inadaptés.

Nous avons également réaffirmé nos demandes restées sans réponses depuis le début des négociations sur le CRIV :

- Habillage des grilles régulateurs (équilibre repos/types de services).
- Attribution des 3 vraies semaines de vacances avec les WE encadrants.
- Renforcer le nombre de pupitres de régulation, notamment la nuit.
- Etendre au moins à 3 jours l'apprentissage d'un nouveau pupitre/nouvelles lignes avec une mise en fonction sur le poste rapidement.

Nos revendications semblent avoir retenu l'attention d'une direction bien consciente qu'un changement des règles du jeu en cours de partie aurait un impact négatif sur la motivation des agents.

RIEN N'EST ENCORE ÉCRIT !

Même si nous restons en désaccord sur l'organisation de travail du CRIV, nous participerons activement aux réunions avec la direction et vous tiendrons informés des propositions de la direction pour construire ensemble nos revendications et agir sur les futures négociations.