



16 mars 2010

PROTOCOLE D'ACCORD
Relatif aux parcours professionnels
des opérateurs de maintenance à MRB

Ab
BB GF DD JL G.D. LD CM

PREAMBULE

Sur la période 2008-2012, le département MRB est impacté par des évolutions de différentes natures :

- réglementaires avec l'adoption du règlement européen OSP qui prévoit l'ouverture à la concurrence en 2012,
- institutionnelles avec la signature du contrat STIF 2008-2011,
- technologiques importantes (évolution des normes EURO, matériel embarqué, etc.).

Actuellement, le parc d'autobus fait l'objet d'une diversification liée à l'acquisition de matériels venant de différents constructeurs européens et à la multiplication des types de matériels, en particulier avec les mini-midibus.

On assiste également à une augmentation significative du parc chaque année en réponse au développement de l'offre de transport (plus d'une centaine d'autobus en 2009).

Pour faire face à ces évolutions et rester compétitif, le département doit garantir pour l'ensemble des opérateurs et dans chaque atelier, un niveau de compétences techniques adapté à ces évolutions technologiques en tenant compte du métier exercé.

Le département MRB est composé à 80 % d'opérateurs, qualifiés et non qualifiés. Il est donc essentiel de leur donner une visibilité sur les parcours professionnels possibles (techniques ou managériaux), afin de :

- valoriser les compétences et le savoir-faire de chacun,
- renforcer l'attractivité du département,
- prévenir les risques de vacance sur les postes à compétences sensibles.

L'atteinte de ces objectifs concourra à améliorer la performance et la compétitivité de l'entreprise au service des voyageurs tout en garantissant un niveau de sécurité optimum.

Ainsi, le présent texte vise, conformément aux engagements du président et aux objectifs de l'entreprise, à :

- définir les parcours professionnels des opérateurs non qualifiés et qualifiés,
- favoriser la mobilité des opérateurs dans le cadre de ces parcours,
- anticiper les évolutions des activités et des métiers,

et ce, en respectant les orientations définies dans les textes transversaux et de département.

Mb 2 G.R.
BF TB LD
PB DD JL

I. Définir les parcours professionnels des opérateurs non qualifiés

L'avenant au protocole d'accord sur la gestion des carrières des opérateurs de maintenance (art.2) précise la volonté qu'a l'entreprise de « proposer de nouveaux parcours de qualification permettant aux opérateurs d'accéder plus vite à la qualification ».

A MRB, on dénombre 11 métiers différents d'opérateurs non qualifiés*. L'exercice de ces métiers demande des compétences variées, certaines pouvant être valorisées dans le cadre d'un parcours qualifiant. Plusieurs voies d'accès sont possibles.

(*voir la liste complète des métiers dans le SDRH 2008-2012).

A. Les dispositifs qualifiants existants

a. Le SESAME-ME

Le Sésame mécanicien d'entretien, piloté par GIS, est commun aux départements MRB et MRF. Il est ouvert à tous les opérateurs commissionnés et sera maintenu dans sa configuration actuelle. Seule la durée de la formation pratique validante qui se déroule en atelier est modifiée : elle est passée de 2 à 4 semaines depuis septembre 2008.

[Chemin d'accès sur l'Intranet : MRB > Espace infos & services > Parcours professionnels > Opérateur > Sésame]

b. La VAE

Le processus d'accompagnement à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) est fondé sur 3 accords signés par l'ensemble des organisations syndicales les, 8 janvier 2004, 9 mai 2005 et 9 octobre 2006.

L'accompagnement à la VAE est destiné aux opérateurs qui souhaitent se qualifier et obtenir un diplôme de l'Education Nationale. Les candidats doivent attester de 3 ans d'ancienneté minimum au sein de MRB et être en capacité de valoriser leur expérience dans le domaine correspondant au diplôme lié à l'emploi visé.

Le candidat qui s'engage dans ce dispositif fait l'objet d'un accompagnement sur 3 plans :

- pratique par compagnonnage avec les agents expérimentés de son unité,
- théorique par des formations-actions dispensées au Centre de Formation Technique de Noisiel et par l'AFT,
- méthodologique notamment par le biais du Dispositif Académique de Validation des Acquis (DAVA) en vue d'obtenir le CAP.

→ [Voir en annexe la notice technique N°1 relative au dispositif d'accompagnement à la Validation des Acquis de l'Expérience pour les agents de MRB].

af
BB
DID
3 C.R.
JL
LD
TB
UY

c. Dispositifs propres aux unités ayant des métiers spécifiques

✓ La formation qualifiante

Ce dispositif est ouvert aux opérateurs des Ateliers de Championnet. Les spécialités proposées sont définies en fonction des besoins identifiés par atelier. Les agents sélectionnés suivent une remise à niveau théorique puis une formation pratique en atelier validée par un Test d'Aptitude à la Qualification (TAQ).

→ *[Voir en annexe la notice technique N°2 relative à la formation qualifiante des Ateliers de Championnet].*

✓ La qualification des conducteurs livreurs

Le protocole d'accord sur l'évolution du déroulement de carrière des conducteurs-livreurs vers la qualification signé par l'ensemble des organisations syndicales le 9 mai 2005 et complété par l'avenant du 13 février 2009, permet à un Conducteur Livreur (CL) d'évoluer vers le métier de Conducteur-Qualifié-Transport (CQT), dans la limite du nombre de postes défini dans l'accord.

→ *[Voir en annexe la notice technique N°3 relative au protocole d'accord sur l'évolution du déroulement de carrière des conducteurs-livreurs vers la qualification].*

B. Les dispositifs expérimentaux

a. Le parcours expérimental de qualification triennal

En parallèle des dispositifs existants, un parcours qualifiant est ouvert à tous les opérateurs commissionnés, attestant de 5 années d'ancienneté minimum au sein du département MRB, qui présentent des aptitudes au métier de mécanicien d'entretien ainsi que les habilitations et permis exigés pour ce métier.

La présélection des candidats qui souhaitent entrer dans le parcours se fait sur la base d'un dossier formalisant l'engagement du candidat et l'avis de la hiérarchie.

Afin d'objectiver le choix réalisé, les dossiers de candidature sont transmis à une commission de présélection composée de responsables opérationnels et de représentants de RH.

AG 4 G.R.
D.D. L.D. I.Y. T.B.
B.B. J.L.

Cette commission étudie l'ensemble des dossiers et émet :

- soit un avis favorable : dans ce cas, le candidat sera convoqué au test de sélection,
- soit un avis défavorable motivé : dans ce cas, le candidat fait l'objet d'un accompagnement adapté.

Le passage d'un test de sélection permettra d'évaluer la motivation et la capacité des candidats à suivre l'intégralité du parcours.

Ce parcours étalé sur 3 ans, est basé sur la validation de niveaux de compétences (1 à 3) acquises par le biais du compagnonnage et le suivi de formations techniques. Durant son parcours de formation, le candidat est relevé de son activité initiale. Le contenu de chaque niveau correspond à une partie du programme du CAP de mécanicien en maintenance de véhicules industriels. Les 3 niveaux couvrent donc l'ensemble du référentiel de ce CAP.

Les compétences acquises sont validées par une épreuve qui autorise le passage au niveau supérieur. Une fois la validation du niveau 1 acquise, l'agent percevra une compensation financière d'un montant brut mensuel de 21,92 euros. Après la validation du niveau 2, cette compensation atteindra un montant brut de 43,84 euros. La capitalisation de ces 3 niveaux de compétences conduira les agents à la reconnaissance de leur qualification. Si le candidat ne valide pas son niveau de compétences, il peut éventuellement recommencer, s'il le souhaite et selon l'avis de son encadrement. Il ne sera autorisé qu'un seul redoublement sur la totalité du parcours.

A la fin des 3 ans, les opérateurs qui valident l'ensemble des niveaux de compétences accèdent à la qualification. Le positionnement dans cette catégorie est réalisé sur la base du niveau de l'agent à l'entrée dans le dispositif majoré de 2 niveaux.

Au cours de la dernière année, les agents ont la possibilité de suivre le dispositif d'accompagnement à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) en vue d'obtenir le CAP de *mécanicien en maintenance de véhicule, option véhicules industriels*. Un accompagnement méthodologique leur est proposé afin de rédiger le dossier de VAE et de préparer le passage devant un jury de l'éducation nationale.

→ [Voir en annexe la notice technique N°4 relative au parcours expérimental de qualification triennal].

b. Le parcours expérimental d'intégration et de pré-formation

Le département MRB prévoit d'embaucher quelques personnes sans diplôme, dès 18 ans et jusqu'à 19 ans inclus au niveau E1 conformément à la grille de coefficients du barème de rémunération adaptée à la filière maintenance.

Dans un premier temps, ces opérateurs seront affectés à des tâches de nettoyage. L'objectif visé est de leur donner une formation pratique par compagnonnage, de les amener progressivement à tenir des postes à compétences techniques élargies et, à terme, de leur permettre d'accéder à la qualification via les dispositifs existants.

→ [Voir en annexe la notice technique N°5 relative au parcours expérimental d'intégration et de pré-formation].

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including initials like "MRB", "5", "C.R.", "JL", "L.D.", and "W".

II. Définir les parcours professionnels des opérateurs qualifiés

Les opérateurs qualifiés ont la possibilité de s'orienter, sur vacance de poste et avec l'aval de l'encadrement, vers 2 parcours clairement différenciés :

- l'un à dominante technique,
- l'autre à dominante managériale.

Aujourd'hui, il existe 241 postes de Techniciens, 77 postes de Techniciens Supérieurs et 106 postes d'A2M répartis sur l'ensemble des unités opérationnelles.

Le département veillera à maintenir une répartition équilibrée entre les différents modes d'accès à l'encadrement.

A. Parcours à dominante technique

L'objectif de ce texte est de préciser les modes d'accès à la technicité à MRB. Il permet aussi d'établir le niveau requis pour accéder à la technicité et de garantir pour l'ensemble des ateliers un niveau de compétence technique adapté à l'évolution rapide des matériels.

En centre bus, 4 types de postes de techniciens ont été créés :

- le technicien diagnostic sur autobus
- le technicien électrotechnique sur autobus
- le technicien Système d'Aide à l'Exploitation (SAE)
- le technicien carrosserie-peinture

Hors centre-bus, les postes de techniciens ont été créés en fonction des spécificités de chaque domaine d'activité (dépannage, méthodes, chaudronnerie...).

Pérennisation du pôle technique

Quelque soit la voie d'accès au poste de technicien, une formation leur est dispensée afin qu'ils partagent un socle méthodologique commun.

De même, afin de maintenir les compétences acquises, un dispositif de formation continue sera mis en place pour tous les techniciens avec une périodicité de 2 ans. Elle portera sur des domaines méthodologiques et pédagogiques. Les aspects techniques seront intégrés au fur et à mesure des plans de formation annuels.

a. Modes d'accès au poste de technicien

• En parcours interne

- La mobilité interne ou externe au département MRB, pour laquelle les candidats doivent justifier de compétences spécifiques qui correspondent aux métiers précédemment cités.
- Les concours de technicien diagnostic automobile et de technicien gestion industrielle organisés par GIS.
- Le choix validé :
 - par un test d'aptitude à la technicité et un dispositif de validation qui comprend un parcours de formation et une soutenance de projet validante.
 - par un référentiel de compétences pour les métiers spécifiques (TGI).

• Par voie d'embauche externe

- Il est validé par un test d'aptitude à la technicité.

b. Modes d'accès au poste de technicien supérieur

• En parcours interne

- La mobilité interne ou externe au département MRB, pour laquelle les candidats doivent justifier de compétences spécifiques.
- Le choix validé :
 - par le passage d'un test de sélection, une mise en situation suivie d'un parcours de formation avec une soutenance de projet validante.
 - par un référentiel de compétences pour les métiers spécifiques (TSGI).

• Par voie d'embauche externe

- Le recrutement externe, avec un diplôme de niveau BAC + 2 minimum.

→ [Voir en annexe la notice technique N°6 relative aux modes d'accès au choix validé aux postes de technicien et technicien supérieur].

Handwritten notes and initials:

- Ab
- DD 7
- GF
- MB
- JL
- LD
- TB
- G.R.
- LU

B. Le parcours à dominante managériale

a. Modes d'accès à la catégorie maîtrise

- En parcours interne

- La mobilité interne ou externe au département MRB.
- Le CESI maîtrise qui comprend un test de sélection et un parcours de formation.
- La VAE encadrement qui permet l'obtention d'un diplôme de l'Education Nationale (BTS).
- Le choix validé, à l'issue d'un parcours d'Assistant Agent de Maîtrise (A2M).

- Par voie d'embauche externe

- Le contrat de professionnalisation : licence « Organisation et Management des Services de l'Automobile ».
- Le recrutement externe avec un diplôme de niveau BAC + 2 minimum.

b. Le parcours A2M

Comme l'envisageait le relevé de décisions issu de la réunion plurisyndicale du 22 juin 2005, le présent texte renforce le niveau d'exigence pour l'accès à la maîtrise au choix.

Une sélection plus marquée permettra de réguler le nombre d'agent en parcours A2M et de leur garantir un accès plus rapide à la maîtrise.

Désormais, la condition d'entrée dans le dispositif A2M est de 9 ans minimum d'ancienneté de qualification.

Ce nouveau parcours comporte une sélection à l'entrée et une validation en sortie.

La mise en parcours A2M des agents est à l'initiative du manager. La fonction d'A2M nécessite un potentiel managérial et des aptitudes en terme de logique organisationnelle et de planification du travail.

A partir de la session 2010, la présélection des candidats aux postes d'A2M se fait sur la base d'un dossier comportant l'avis de la hiérarchie.

Les candidats retenus à l'issue de la présélection sont soumis à un test avant d'entrer dans le dispositif de validation.

L'agent sélectionné s'engage dans le parcours de formation A2M et commence une période d'assistance et de remplacements d'agent de maîtrise. Dans la mesure du possible, il sera préférable que cette période s'effectue dans un atelier différent de son atelier d'origine. Dans ce cas, l'agent pourra le cas échéant être mis en poste d'agent de maîtrise dans la même unité.

En parallèle, le manager évalue l'acquisition des compétences et des pratiques nécessaires à la prise de fonction d'agent de maîtrise à l'aide du référentiel de compétences.

Après avoir suivi la formation, l'A2M conduit un projet à caractère managérial, en s'appuyant sur les outils et les techniques acquis lors de la formation.

L'A2M peut être validé sous réserve d'avoir :

1. les conditions d'accès à la catégorie maîtrise, à savoir : 11 ans de qualification,
2. effectué 300 jours minimum d'assistance et de remplacement d'agent de maîtrise validés dans le référentiel de compétences par son N+1,
3. suivi la formation spécifique A2M,
4. conduit et présenté un projet lors d'une soutenance individuelle validante devant un jury composé de représentants de RH et de responsables opérationnels.

A l'issue de la soutenance, ce jury émet :

- soit un **avis favorable**,
- soit un **avis défavorable** motivé : dans ce cas, le management local en informe le candidat et étudie avec lui l'opportunité de la mise en œuvre d'un plan d'action éventuel.

Une fois que l'A2M réunit toutes les conditions pré-citées, il est inscrit dans le vivier des A2M validés et peut au choix, sur vacance de poste, accéder à la catégorie maîtrise.

Les mesures de reconnaissance de la fonction d'A2M spécifiées dans le relevé de décision du 22 juin 2005 sont reprises dans la notice technique.

→ [Voir en annexe la notice technique N°7 relative au parcours d'Assistant Agent de Maîtrise (A2M)].

Ab
9
GF MB
DP JL
LD
TB
G-n.

III. Favoriser la mobilité des opérateurs

La dispersion géographique des ateliers de maintenance du département et leur dimensionnement, en particulier en centres bus, constitue un des freins à la mobilité des opérateurs.

Aussi, afin d'améliorer le processus de mobilité des opérateurs, les fiches « mobilité » établies dans le cadre des EAP sont, en 2010 communiquées par les unités au pôle chargé du parcours opérateurs de l'unité RH.

Ce dernier a notamment pour mission d'améliorer la connaissance par les agents comme par le management des postes vacants et des candidats à la mobilité en liaison avec GIS et les autres départements de l'entreprise.

A. Mobilité interne à MRB

Une communication de proximité sera réalisée au sein des ateliers de maintenance :

- vers les managers, en ce qui concerne la mise en œuvre de l'accord mobilité des opérateurs,
- auprès des opérateurs pour faire connaître les parcours professionnels et les métiers du département MRB.

B. Mobilité transversale

En 2008, la bourse de l'emploi a été élargie à l'ensemble des opérateurs. Ceux qui souhaitent faire une mobilité hors MRB peuvent donc la consulter (via l'Intranet ou l'Extranet).

[Chemin d'accès sur l'Intranet : MRB > Espace infos & services > Bourse de l'emploi - opérateurs > Accès Manager/Recruteur BDO]

Les agents ont désormais la possibilité de se connecter à la Bourse De l'emploi Opérateurs (BDO) de leur domicile via Internet.

[Chemin d'accès sur l'Extranet : <http://urbanweb.ratp.net> > Espace infos & services > Bourse de l'emploi - opérateurs > Accès Manager/Recruteur BDO]

En parallèle, le développement de partenariat avec les départements de maintenance, d'ingénierie et d'exploitation sera poursuivi et amplifié afin de favoriser la mobilité.

IV. Encourager et reconnaître la fonction tutorale

Le département MRB souhaite encourager le développement du tutorat pour accompagner une mise en œuvre efficace des parcours opérateurs.

Pour cela, les personnes exerçant une fonction tutorale sont identifiées et font l'objet d'un suivi par les ressources humaines du département. Elles bénéficient d'une formation spécifique.

La pratique renouvelée du tutorat sera prise en compte dans le déroulement de carrière afin de reconnaître l'implication du tuteur. Les compétences développées dans le cadre de cette fonction seront de nature à favoriser son parcours professionnel, et notamment l'accès à l'encadrement.

V. Anticiper les évolutions des activités et des métiers

L'évolution des activités en centre-bus ainsi que le bilan réalisé en 2009 sur la mise en œuvre de la reconnaissance de la technicité à MRB conduit aujourd'hui à porter une attention particulière à certains métiers techniques exercés en centres-bus.

a) Les évolutions des métiers dans le domaine de la carrosserie-peinture

Le domaine de la carrosserie-peinture a récemment évolué, notamment avec l'utilisation de nouveaux matériaux (fibre de verre, généralisation des panneaux tendus, produits dont la technicité d'utilisation a augmenté ...), imposant un renforcement des compétences des équipes en centres-bus.

Afin de s'assurer de l'homogénéité du niveau de compétences des carrossiers-peintres, un plan de formation spécifique pluriannuel sera mis en œuvre. Une formation nouvelle de spécialisation sera créée pour permettre aux carrossiers-peintres de centres-bus d'accéder à terme aux postes de carrossiers-peintres des Ateliers de Championnet.

Il est également prévu une généralisation de la mise en place d'un technicien carrossier-peintre dans chaque centre-bus, dans le cadre de la reconnaissance de la technicité.

b) Les évolutions au sein des pôles techniques

- Technicien de nuit

Certains centres-bus ont, lors de la mise en œuvre de leur pôle technique, fait le choix de mettre en place un technicien au sein de leur équipe de nuit.

Le bilan de ces mises en places s'avérant positif, il est prévu d'étendre cette organisation particulière du pôle technique à l'ensemble des équipes de nuit et plus généralement aux équipes dites « à horaires atypiques ».

Cette généralisation devra intégrer l'obligation pour le technicien de revenir travailler périodiquement au sein du pôle technique.

- Technicien Supérieur dédié à une technologie spécifique

La mise en œuvre dans nos ateliers de technologies spécifiques (gaz, bus hybrides,...) pourra conduire à étudier la mise en place d'un Technicien Supérieur dédié à cette technologie. Il est ainsi prévu de mettre en place dans le cadre de la reconnaissance de la technicité un Technicien Supérieur dédié au domaine Gaz au centre-bus de Créteil – St Maur site de Créteil.

c) Les autres évolutions de métiers au sein de MRB

Les évolutions des métiers qui ne feront pas l'objet d'un examen spécifique à l'occasion de changement d'activités ou d'organisation des métiers pourront entraîner, si nécessaire, une adaptation du présent accord dans le cadre de nouvelles discussions avec les partenaires syndicaux.

VI. Mise en œuvre de l'accord et suivi

Les résultats de chaque dispositif de sélection seront communiqués aux organisations syndicales représentatives à l'occasion de la réunion d'une commission de proclamation des résultats annuelle.

Le présent accord fera l'objet d'un bilan et d'une réunion de suivi avec l'ensemble des organisations syndicales.

Lors de la première réunion de suivi, un examen particulier des deux dispositifs expérimentaux, que sont le parcours de qualification triennal et le parcours d'intégration et de pré-formation, permettra d'effectuer les ajustements nécessaires et de statuer sur la pérennisation de ces dispositifs.

VII. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de trois années.

12 16 G.12.
CF 10 D L 3 (CU)
TB SL BB

Annexe

Notices techniques 1 à 7

NOTICE TECHNIQUE (1)

Relative au dispositif d'accompagnement à la Validation des
Acquis de l'Expérience pour les agents de MRB

Ce dispositif spécifique au Département MRB, est ouvert aux agents volontaires et dont le métier est concerné par l'ouverture du dispositif d'accompagnement à la VAE. Il place la VAE dans une logique de construction de parcours professionnel dans lequel le métier d'opérateur professionnel est considéré comme un métier d'appel.

Il est destiné à **des opérateurs non qualifiés** en vue d'accéder à la qualification grâce à l'obtention d'un diplôme de l'Education Nationale, le "*CAP de mécanicien en maintenance de véhicules, option véhicules industriels*".

Ce dispositif ouvre également à un accompagnement à la VAE adapté et accessible à **l'ensemble des catégories professionnelles**, après analyse des situations individuelles spécifiques et compte tenu des postes à pourvoir à MRB.

LES PRINCIPES FONDAMENTAUX DU PROCESSUS D'ACCOMPAGNEMENT A LA VAE

- **Les conditions de mise en œuvre :**
 - L'initiative personnelle de l'agent pour s'engager dans la démarche,
 - Une expérience déjà acquise dans un domaine correspondant au diplôme ou au titre professionnel lié à l'emploi visé,
 - La réponse à un besoin du département sur un ou plusieurs postes identifiés au préalable.
- **La présélection :** un dossier est à remplir par le candidat permettant d'évaluer ses acquis d'expérience et sa motivation à s'engager dans le processus d'accompagnement à la VAE proposé par le Département MRB. Le Centre de Formation Technique de Noisiel est associé à cette phase de présélection des candidats.
- **La sélection :** le processus de sélection sera réalisé par un conseiller en ressources humaines. La décision de sélection sera prise par les ressources humaines du Département après avis de l'encadrement.

Il sera proposé au candidat qui n'a pas été sélectionné d'être reçu, s'il en fait la demande, par les ressources humaines du département.

Les candidats non sélectionnés qui souhaiteraient se présenter à une nouvelle session d'accompagnement à la VAE à MRB reprennent le processus de sélection depuis le début et rédigent un nouveau dossier de présélection.

□ **Un dispositif d'accompagnement personnalisé et formalisé :**

A titre d'exemple :

- Le compagnonnage avec un agent expérimenté dans l'emploi visé,
 - Le suivi par un référent local et par le pilote transversal du dispositif,
 - Sur le plan méthodologique : les entretiens menés par le DAVA ou tout autre organisme valideur et les ateliers d'écriture,
 - Des formations complémentaires liées à la technicité de l'emploi et à la sécurité.
- **La prise en compte de la réussite** du candidat au diplôme ou au titre ciblé par sa nomination au niveau ou à la catégorie visé(e).
- **En cas de non-obtention du diplôme ou du titre visé :** un traitement individuel des candidats en vue de développer leurs compétences au niveau du diplôme ou du titre ciblé.

Les conditions d'accès

En deçà de 5 agents visant l'obtention du "CAP de mécanicien en maintenance de véhicules, option véhicules industriels", l'ouverture de la session d'accompagnement à la VAE est reportée ultérieurement.

Dès que ce nombre de 5 agents est atteint l'ouverture de la session est mise en oeuvre.

Le profil des candidats : les candidats à la VAE doivent attester de **3 ans d'ancienneté minimum au sein de MRB** et doivent être en capacité de **valoriser des expériences en relation avec le diplôme ou le titre visé** pour intégrer le processus d'accompagnement à la VAE.

Le candidat peut se présenter jusqu'à **trois fois maximum** devant le jury de VAE dans le cadre du dispositif d'accompagnement à la VAE à MRB.

Textes de référence

- Protocole d'accord relatif à une expérimentation d'accompagnement à la VAE pour des opérateurs du 8 janvier 2004
- Protocole d'accord relatif à une nouvelle expérimentation d'accompagnement à la VAE pour des opérateurs du 9 mai 2005
- Protocole d'accord relatif à la pérennisation du dispositif d'accompagnement à la VAE pour les agents de MRB du 9 octobre 2006

NOTICE TECHNIQUE (2)

**Relative à la formation qualifiante des Ateliers de
Championnet**

TB MB GF SL L.D DD LD GR. 111

Le présent dispositif permet à un opérateur non qualifié d'évoluer vers la catégorie opérateur qualifié. Il est activé en fonction des besoins en postes d'opérateur qualifié sur des métiers spécifiques aux Ateliers de Championnet.

1. La population cible

Les opérateurs non qualifiés des Ateliers de Championnet ont accès à ce dispositif.

2. Etapas du dispositif

✓ Présélection

L'agent qui souhaite s'engager dans le dispositif doit transmettre une demande écrite et une lettre de motivation à son responsable hiérarchique.

A l'issue d'un entretien avec le responsable soutien ressources et/ou le responsable hiérarchique, la demande de l'agent est validée ou non. Au cours de cet entretien, l'agent doit démontrer sa capacité à se mobiliser pour un cycle d'apprentissage et sa motivation à entreprendre une démarche de qualification.

✓ Sélection

L'agent suit une formation théorique, suivie d'une formation pratique de deux à trois mois environ en lien avec le métier visé. La partie pratique est tutorée par une personne expérimentée.

La formation est validée par un Test d'Aptitude à la Qualification (TAQ) :

- si l'agent obtient une note supérieure ou égale à 12/20, il est qualifié.
- si l'agent obtient une note inférieure à 12/20, le management local et le responsable formation décident, en fonction des résultats, de l'opportunité de représenter ou non la candidature à une prochaine session. Si c'est le cas, un plan d'action adapté pourra éventuellement être mis en œuvre. Le management local informe le candidat de cette décision.

NOTICE TECHNIQUE (3)

Relative au protocole d'accord sur l'évolution du déroulement
de carrière des conducteurs-livreurs vers la qualification

Le présent dispositif permet à un Conducteur-Livreur (CL) d'évoluer vers le métier de Conducteur-Qualifié-Transport (CQT).

1. L'IMPACT SUR LES COMPETENCES

Le Conducteur-Qualifié-Transport est apte à conduire tout type de véhicules, en utilisant l'ensemble des moyens de manutention disponibles (chariot automoteur, hayon, grue) et en connaissant parfaitement la réglementation routière, celle du transport de marchandises et de personnes et également celle relative aux déchets.

Certaines activités nécessitent des compétences élargies (transport de marchandises dangereuses, conduite de semi-remorque, transport de personnes, etc....). Le nombre de ces activités détermine le nombre de conducteurs à qualifier.

2. PROCESSUS DE QUALIFICATION DU CONDUCTEUR-LIVREUR

La présélection des conducteurs s'effectue en fonction des critères suivants :

- Conducteurs titulaires des permis C, EC, D,
- Au moins 10 années d'expérience professionnelle dans le transport de marchandises dont 5 années au sein de la RATP,
- Etre au moins au niveau E5, ou E4 pour les agents qui peuvent justifier d'une expérience professionnelle externe à l'entreprise d'au moins 5 ans dans le domaine du transport de marchandise,
- Avoir un avis favorable par le responsable hiérarchique (N+1). En cas d'avis défavorable, possibilité, à la demande de l'agent, d'être reçu par le N+2.

Si le conducteur ne souhaite pas aller vers la qualification ou s'il n'a pas les pré-requis nécessaires, il poursuivra le déroulement de carrière du Conducteur-Livreur.

Processus de qualification

Préambule : validation des pré-requis

Après l'avis favorable du Responsable d'équipe, les conducteurs se présentent devant une commission de validation qui vérifie :

- Les permis obtenus et leur validation (C, EC et D)
- Les connaissances complémentaires : initiation à l'utilisation du bras de grue, utilisation des hayons élévateurs.

Ensuite les personnes titulaires des permis en cours de validité font l'objet d'une évaluation initiale des connaissances et des compétences techniques minimales sur simulateur de conduite.

A l'issue de cette évaluation, deux cas sont possibles :

- 1^{er} Cas : le stagiaire satisfait aux évaluations (note > ou = à la moyenne)
Il peut entamer le cycle pédagogique de qualification adapté aux conducteurs RATP avec l'accompagnement de la hiérarchie locale afin de lui permettre d'aller au bout de la démarche.
- 2^{ème} Cas : le stagiaire ne satisfait pas aux tests de conduite (note < à la moyenne)
Un bilan est établi avec l'encadrement et un plan de formation individuel est élaboré afin d'envisager dans les meilleures conditions l'accès à une nouvelle présentation.

Pour les personnes ayant satisfait aux tests de conduite, les étapes de formation (200 heures environ) sont :

- 1^{ère} étape : La FIMO (Formation Initiale Minimum Obligatoire) des conducteurs routiers de marchandises.
- 2^{ème} étape : FCOS (Formation Continue Obligatoire de Sécurité) voyageur.

Au terme de ces deux étapes la qualification sera reconnue si le conducteur obtient les attestations FIMO et FCOS voyageur.

NOTICE TECHNIQUE (4)**Relative au parcours expérimental de qualification triennal**

Cette notice technique définit les conditions de mise en œuvre du parcours de qualification triennal défini dans le protocole d'accord relatif aux parcours professionnels des opérateurs de maintenance à MRB.

1. La population cible

Ce dispositif expérimental concerne l'ensemble des opérateurs non qualifiés au sein du département MRB.

2. Les modalités de mise en œuvre du parcours de qualification triennal

Une communication sur les dispositions du présent texte et sur les modalités du processus de présélection et de sélection est effectuée à destination de chaque unité opérationnelle.

A l'ouverture de chaque nouvelle session, la publication d'une note d'information dans les unités opérationnelles est prévue ainsi que la tenue d'une réunion d'information à l'attention des agents intéressés.

L'Entretien d'Appréciation et de Progrès (EAP) sera également l'occasion d'informer les opérateurs concernés de l'existence de ce dispositif et des conditions pour y accéder.

a. La présélection

La présélection des candidats se fait sur la base d'un dossier.

Le dossier de présélection vise à recueillir :

- des informations relatives au parcours professionnel du candidat,
- l'avis de la hiérarchie quant à l'engagement du candidat dans ce dispositif.

Afin d'objectiver le choix réalisé, les dossiers de candidatures sont transmis à une commission de présélection composée de responsables opérationnels et de représentants RH.

b. La sélection

La sélection vise à évaluer la motivation et le potentiel d'évolution du candidat.

Le processus de sélection fait appel à l'assistance d'un conseil en ressources humaines.

Le candidat qui n'a pas été sélectionné peut, s'il le demande, obtenir des explications par son manager. Celui-ci lui communique le motif du refus et un plan d'actions peut éventuellement être élaboré.

c. Programme d'acquisition de compétences

✓ Au niveau transversal

Formations techniques dispensées par le CFT et l'AFT (voir tableau annexé) :

46 jours de formation sur 3 ans abordant les thèmes suivants :

- Les visites de maintenance (G, V1-V2, S)
- Remplacement d'organe (alternateur, amortisseur, pompe à eau)
- Le freinage (moyeux, disques, passage au banc)
- Electricité de base
- La chaîne cinématique (moteurs, boîtes de vitesse, ponts)

✓ Au niveau local

Le candidat qui s'engage dans le parcours qualifiant a un tuteur dans son unité.

Le candidat est également mis en double et pointé en formation (code 750) avec un agent expérimenté volontaire sur le principe du compagnonnage, afin d'appréhender les tâches relatives aux domaines d'activités relevés dans le référentiel du CAP MAVI.

d. La validation

Le passage d'un niveau de compétence à l'autre est validé par un **test de niveau** organisé par le Centre de Formation technique.

A l'issue du test de niveau, 2 cas de figure sont identifiés :

- ✓ Le candidat ayant réussi son test de niveau continue le cursus et passe au niveau de compétence supérieur.
- ✓ Le candidat ayant échoué au test de niveau peut éventuellement recommencer sur avis positif de la hiérarchie, ou s'arrêter à ce stade du parcours et faire l'objet d'un accompagnement adapté.

L'agent fait l'objet d'un suivi en local et au niveau transversal, par le biais d'un livret de suivi trimestriel. Une réunion annuelle réunissant les tuteurs et RH permet de statuer sur la possibilité d'effectuer une année complémentaire au cours du cursus.

De même, en cas de situation exceptionnelle, une interruption d'un an maximum pourrait être envisagée sur avis de la hiérarchie et de RH.

A la fin des 3 ans, les opérateurs qui valident l'ensemble des niveaux de compétences accèdent à la catégorie des opérateurs qualifiés. Le positionnement dans cette catégorie se fait sur la base du niveau de l'agent en entrée dans le dispositif majorée de 2 niveaux.

3. Les conditions d'accès

Le volontariat

Ce parcours, spécifique au département MRB, est ouvert aux opérateurs non qualifiés volontaires.

Pour 2009, le nombre de candidats pouvant intégrer la première session du parcours qualifiant est compris entre 5 et 10 personnes. Ce nombre est déterminé au regard des autres voies d'accès à la qualification ou à l'embauche, cela afin d'équilibrer les différentes sources d'accès à la qualification.

En deçà de 5 agents visant la qualification par ce parcours, l'ouverture de la session est reportée ultérieurement.

Le profil des candidats

L'accès au parcours qualifiant triennal est ouvert à l'ensemble des opérateurs non qualifiés commissionnés attestant de 5 années d'ancienneté minimum au sein de MRB.

4. Le suivi

Le parcours de qualification triennal fera l'objet d'un bilan et d'une réunion de suivi avec l'ensemble des organisations syndicales.

5. La reconnaissance par une validation des acquis de l'expérience

Au cours de la dernière année, les agents qui le souhaitent ont la possibilité, sous réserve de l'accord de leur hiérarchie et de leur intégration dans un cursus en cours, de suivre le dispositif d'accompagnement à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) en vue d'obtenir le CAP de *mécanicien en maintenance de véhicule, option véhicules industriels*. Un accompagnement méthodologique leur est proposé afin de rédiger le dossier de VAE et de préparer le passage devant un jury de l'éducation nationale.

Annexe : Programme prévisionnel du parcours expérimental de qualification triennal

◀ Première année

Mois 1	Mois 2	Mois 3	Mois 4	Mois 5	Mois 6
- Appel à candidature	- Présélection - Sélection - Réunion d'information	PRP : sensibilisation aux risques professionnels (1 j))	AFT : la station service (batteries/roues : 2 j))	AFT : la station service (graisage : 1 j))	CFT : notions élémentaires de mécanique (couple de serrage : 2 j))
Mois 7	Mois 8	Mois 9	Mois 10	Mois 11	Mois 12
/	/	CFT : notions élémentaires - mécanique de base (liaisons mécaniques : 3 j))	CFT : notions élémentaires de mécanique (liaisons mécaniques : 2 j))	AFT : (à construire) cycle de visite – visites de maintenance + VMCR : 3j)	<u>Test de niveau N°1</u>

▶ 1^{er} niveau de compétences : travaux réalisés en atelier

- Travaux de maintenance sur les batteries et les roues
- Opérations de graissage sur autobus
- ↳ Station service
- Pose et dépose d'organes simples (pompes à eau, sièges, radiateur...)
- Visites (S, G, V1-V2)
- ↳ A l'issue du test de niveau, 2 cas de figure sont identifiés :
- le candidat a 10/20 minimum, il passe en 2^{ème} année
- le candidat a moins de 10/20, il peut recommencer sur avis positif de la hiérarchie ou sortir du dispositif

af JL L.S. P.P.G.R. 16r CW

▼ Deuxième année

Mois 1	Mois 2	Mois 3	Mois 4	Mois 5	Mois 6
<u>CFT</u> : prévention des risques professionnels : 3 j	/	<u>CFT</u> : dispositifs annexes (pneumatique et hydraulique : 3 j)	<u>CFT</u> : freinage, direction et suspension : 3 j	<u>AFT</u> : visites réglementaires (CV) : 2j	<u>CFT</u> : Electricité de base : 3j
Mois 7	Mois 8	Mois 9	Mois 10	Mois 11	Mois 12
/	/	<u>CFT</u> : charge – démarrage – éclairage–signalisation – liaisons : 3 j	/	/	<u>Test de niveau N°2</u>

▼ 2^{ème} niveau de compétences : travaux réalisés en atelier

- Intervention sur les freins (tambours ou disques et plaquettes) et sur les circuits de freinage hydraulique ou pneumatique
- **Suspension** : remplacement des organes (ressorts, essieux, amortisseurs...) – réglage de la hauteur de caisse
- **Direction** : remplacement des organes (barre de direction, volant...) – contrôle et réglage (train avant...)
- Visites CV
- Pose/dépose d'un alternateur, d'un démarreur

→ A l'issue du test de niveau, 2 cas de figure sont identifiés :

- le candidat a **10/20** minimum, il passe en 3^{ème} année et peut choisir en plus de suivre l'accompagnement méthodologique à la VAE
- le candidat a moins de **10/20**, il peut recommencer sur avis positif de la hiérarchie ou sortir du dispositif

▼ Troisième année

Mois 1	Mois 2	Mois 3	Mois 4	Mois 5	Mois 6
<u>PRP</u> : santé et sécurité au travail : 1 j	<u>CFT</u> : motorisation : 3 j	<u>CFT</u> : transmission du mouvement : 3 j	<u>CFT</u> : motorisation – environnement et mise au point : 3 j	<u>AC</u> : boîtes de vitesse et pompes à injection : 3 j	/
Mois 7	Mois 8	Mois 9	Mois 10	Mois 11	Mois 12
/	/	<u>CFT</u> : le système « portes » de l'autobus : 3 j	/	/	<u>Test de niveau N°3</u>

▼ 3^{ème} niveau de compétences : travaux réalisés en atelier

- Effectuer des opérations de maintenance de 2^{ème} niveau sur les moteurs diesel et procéder à la mise au point du moteur
- Réaliser des opérations de maintenance courante et périodique sur les organes de transmission (pont, embrayage, boîte de vitesse...) du mouvement
- Réaliser des opérations de maintenance courante et périodique sur le système « portes » telles que les réglages des marches sensibles, bords sensibles...

→ A l'issue du test de niveau, 2 cas de figure sont identifiés :

- le candidat a **10/20** minimum, il est donc **qualifié**
- le candidat a moins de **10/20**, il peut recommencer sur avis positif de la hiérarchie ou sortir du dispositif

Handwritten notes on the left margin:
 MB
 TR
 OK
 JL
 LD
 G.R.
 M1

Accompagnement méthodologique en vue d'obtenir le CAP de « mécanicien en maintenance de véhicules, options véhicules industriels »

Option « accompagnement VAE » (à partir de la 3 ^{ème} année)					
Mois 1	Mois 2	Mois 3	Mois 4	Mois 5	Mois 6
DAVA : Entretien individuel méthodologique : 1 j	Atelier d'écriture N°1 : ½ j DAVA : Atelier méthodologique (N°1 et 2) : 1 j	Atelier d'écriture N°2 : ½ j CFT : module histoire et géographie de l'entreprise et le STIF : 1 j	Atelier d'écriture N°3 : ½ j DAVA : Atelier méthodologique N°3 : ½ j	Atelier d'écriture N°4 : ½ j	Atelier d'écriture N°5 : ½ j
Mois 7	Mois 8	Mois 9	Mois 10	Mois 11	Mois 12
/	/	Atelier d'écriture N°6 : ½ j DAVA : Atelier méthodologique N°4 : ½ j	Atelier d'écriture N°7 : ½ j DAVA : Entretien individuel de synthèse : 1 j	Atelier d'écriture N°8 : ½ j	<u>Jury de la VAE</u>

199
 CF
 DL
 LD
 MI
 DD
 G.N.
 TS

NOTICE TECHNIQUE (5)

Relative au parcours expérimental d'intégration et
de pré-formation

Cette notice technique précise les conditions de mise en œuvre du parcours expérimental d'intégration et de pré-formation défini dans le protocole d'accord relatif aux parcours professionnels des opérateurs de maintenance à MRB.

1. La population cible

Ce dispositif expérimental prévoit d'embaucher sous statut quelques personnes sans diplôme dès 18 ans et jusqu'à 19 ans inclus. Ces candidats feront l'objet d'une sélection via GIS/DCO. Le permis B n'est pas exigé à l'embauche.

2. Les modalités de mise en œuvre du parcours d'intégration et de pré-formation

Les agents embauchés sont, dans un premier temps, affectés à des tâches de nettoyage. L'objectif visé est de les mettre en situation de tenir des postes à compétences techniques élargies (station service, roues...) et à terme, de leur permettre de se qualifier sur le métier de mécanicien automobile.

L'accompagnement du candidat

✓ Au niveau local

L'agent qui suit le parcours d'intégration et de pré-formation a un tuteur dans son unité. Ce tuteur, membre de l'encadrement, connaît les finalités et les dispositions de ce parcours. L'agent est progressivement mis en double avec un opérateur volontaire ayant de l'expérience, afin d'exercer des tâches afférentes au poste d'opérateur à compétences élargies.

✓ Au niveau transversal

Ce dispositif fait l'objet d'un pilotage et d'un soutien transversal par les ressources humaines du département.

3. Les conditions d'accès

Le nombre de personnes pouvant intégrer ce parcours est compris entre 3 et 5, dans le cadre de l'expérimentation. Ce nombre pourra être étendu en fonction du retour d'expérience effectué.

Les agents sont embauchés au niveau de rémunération E1, le passage au niveau E2 a lieu au commissionnement. L'agent passe au niveau E3 dès l'obtention du permis D ou au maximum trois ans après son commissionnement.

4. Le suivi

Le parcours d'intégration et de pré-formation fera l'objet d'un bilan et d'une réunion de suivi avec l'ensemble des organisations syndicales.

NOTICE TECHNIQUE (6)

Relative aux modes d'accès au choix validé aux postes de technicien et de technicien supérieur

Les modes d'accès au choix validé aux postes de technicien et technicien supérieur

Conformément au principe défini dans l'accord-cadre, l'accès aux postes de technicien et de technicien supérieur est subordonné à la réussite aux tests du dispositif de sélection défini ci-dessous.

Pour l'accès aux postes de technicien, la présélection est ouverte aux opérateurs remplissant les conditions d'accès au niveau technicien, soit **2 ans minimum de niveau E7**.

Pour l'accès aux postes de technicien supérieur, la présélection est ouverte aux techniciens remplissant les conditions d'accès au niveau technicien supérieur, soit **10 ans d'ancienneté de qualification dont 3 ans de technicien**.

La présélection

La **présélection** des candidats à un poste de technicien ou de technicien supérieur se fait sur la base d'un dossier.

Le **dossier de présélection** vise à recueillir des informations relatives :

- au parcours de formation,
- au parcours professionnel,
- au positionnement de l'agent par rapport au contenu du poste visé. Une grille d'auto-évaluation destinée au candidat et une grille d'évaluation destinée au N+1 permettent de donner des indications sur le plan technique.

Les dossiers de candidature sont transmis à la commission de présélection composée de responsables opérationnels et de représentants de l'unité RH.

Cette commission étudie l'ensemble des dossiers de présélection et émet :

- soit un avis favorable : dans ce cas, le candidat est convoqué aux tests de sélection,
- soit un avis défavorable motivé. Dans ce cas, le management local en informe le candidat et étudie avec lui l'opportunité de la mise en œuvre d'un plan d'action éventuel (formation ou autre).

La sélection

Le dispositif de sélection vise :

- à **valider les compétences et les savoirs acquis par le candidat** par le biais d'un questionnaire informatisé,
- à **construire, si nécessaire, un parcours de formation adapté** avant la mise en poste de l'agent.

✓ La sélection pour l'accès au poste de technicien

Les opérateurs qualifiés qui sont retenus à l'issue de la présélection sont soumis à un test.

A l'issue du test, 3 cas de figure sont identifiés :

- le candidat **ayant passé le test avec succès** est mis en poste dans son unité d'origine sur la spécialité dans laquelle il est positionné,
- le candidat **ayant obtenu le minimum requis au test** entre dans un parcours de formation adapté dont le contenu une fois acquis et validé permettra la nomination sur le poste de technicien proposé,
- le candidat **non retenu après le passage du test** fait l'objet d'un accompagnement adapté.

✓ La sélection pour le passage au poste de technicien supérieur

En matière de sélection pour l'accès au poste de technicien supérieur, les dispositions suivantes sont prévues :

- le passage d'un **test** de sélection,
- une **mise en situation** révélant leurs capacités pédagogiques et leur positionnement par rapport au poste.

Trois possibilités sont envisageables :

- le candidat **ayant passé le test et la mise en situation avec succès** est mis en poste dans son unité d'origine,
- le candidat **ayant obtenu le minimum requis au test** entre dans un parcours de formation adapté dont le contenu une fois acquis et validé permettra la nomination sur le poste de technicien supérieur proposé,
- le candidat **non retenu après le passage du test** fait l'objet d'un accompagnement adapté.

La commission de publication des résultats

Au terme de la sélection, les résultats de la commission seront communiqués aux organisations syndicales représentatives à l'occasion de la réunion d'une commission de publication des résultats.

La formation

Le parcours de formation a pour objectif d'accompagner la mise en place des techniciens et des techniciens supérieurs à MRB. Il s'agit d'une formation initiale qui sera complétée par des formations complémentaires dans le cadre de la formation continue.

Ce parcours de formation modulaire met l'accent sur les nouvelles compétences à acquérir pour occuper les postes de technicien et de technicien supérieur. Ces modules obligatoires sont suivis par l'ensemble des candidats et constituent un socle méthodologique et organisationnel commun.

Ce cursus intègre la conduite d'un projet technique permettant de mettre en œuvre, sur le terrain, les savoirs acquis en formation. La conduite de ce projet ne concerne que les candidats admis sous réserve d'avoir suivi un parcours de formation validé. La soutenance du projet technique est individuelle et validante.

Textes de référence

- Accord-cadre relatif à la reconnaissance de la technicité à MRB du 30 novembre 2004.
- Compte-rendu de la réunion de négociation du 23 juin 2005 portant sur la mise en œuvre de l'accord cadre relatif à la reconnaissance de la technicité à MRB.

NOTICE TECHNIQUE (7)**Relative au parcours Assistant Agent de Maîtrise (A2M)**

Les A2M sont des opérateurs qualifiés en position d'assistance et de remplacement d'agent de maîtrise dans un parcours d'accès au choix à la catégorie maîtrise.

1. La population cible

Les postes d'A2M sont identifiés dans les unités suivantes : les centres-bus et relais, l'unité Véhicules Auxiliaires (VA), l'unité Méthodes et Aide à la Maintenance (MAM) et les Ateliers de Championnet.

2. Dispositif d'accès au poste d'A2M

La mise en parcours A2M est à l'initiative du manager.

Elle concerne les opérateurs attestant de 9 années d'ancienneté de qualification minimum.

✓ Présélection

L'agent pressenti pour prendre un poste A2M remplit un dossier de présélection qui comporte l'avis de la hiérarchie.

Le dossier de présélection vise à recueillir des informations relatives au parcours professionnel et au parcours de formation de l'agent.

Chaque dossier est transmis aux ressources humaines du département qui émettent :

- soit un **avis favorable** : dans ce cas, le candidat est convoqué au test de sélection,
- soit un **avis défavorable** motivé. Dans ce cas, le management local informe le candidat et un plan d'actions pourra éventuellement être élaboré.

✓ Sélection

Le test de sélection suivi par l'agent vise à évaluer :

- son potentiel managérial,
- ses aptitudes en terme de logique organisationnelle,
- ses aptitudes en terme de planification du travail.

A l'issue du test, une réunion de délibération aura lieu entre le responsable hiérarchique de l'agent, un représentant de RH et le conseiller en ressources humaines qui aura élaboré le test.

Deux possibilités sont envisageables :

- l'agent a **passé le test avec succès** : il s'engage dans le parcours de formation A2M et commence une période d'assistance et de remplacements d'agent de maîtrise. Dans la mesure du possible, il sera préférable que cette période s'effectue dans un atelier différent de son atelier d'origine.
- l'agent **non retenu après le passage du test** fait l'objet d'un accompagnement adapté.

En parallèle, le manager évalue l'acquisition des compétences et des pratiques nécessaires à la prise de fonction d'agent de maîtrise, à l'aide du référentiel de compétences.

Ce référentiel de compétences vise à :

- suivre individuellement l'acquisition des savoir-faire et compétences nécessaires au métier d'encadrant,
- valider et reconnaître les savoir-faire et compétences nécessaires au métier d'encadrant.

✓ Parcours de formation A2M

Ce parcours d'une durée de 9 jours comprend les modules suivants :

- **Module 1** (2 jours) : la fonction A2M – l'information, la communication, la décision.
- **Intersession** (1 jour) : conduite de projet – méthodologie.
- **Module 2** (3 jours) : avoir une vision d'ensemble afin de mieux gérer les problèmes.
- **Module 3** (2 jours) : gérer les conflits.
- **Intersession** (1jour) : conduite de projet – présentation à blanc.

Après avoir suivi la formation, l'A2M conduit un projet à caractère managérial, en s'appuyant sur les outils et les techniques acquis lors de la formation.

3. Accès à la catégorie maîtrise

L'A2M peut être validé sous réserve d'avoir :

1. les conditions d'accès à la catégorie maîtrise, à savoir : 11 ans de qualification,
2. effectué 300 jours minimum d'assistance et de remplacement d'agent de maîtrise validés dans le référentiel de compétences par son N+1,
3. suivi la formation spécifique A2M,
4. conduit et présenté un projet lors d'une soutenance individuelle validante devant un jury composé de représentants de RH et de responsables opérationnels.

A l'issue de la soutenance, le jury émet :

- soit un **avis favorable**,
- soit un **avis défavorable** motivé : dans ce cas, le management local en informe le candidat et étudie avec lui l'opportunité de la mise en œuvre d'un plan d'action éventuel.

Une fois que l'A2M réunit toutes les conditions pré-citées, il est inscrit dans le vivier des A2M validés et peut au choix, sur vacance de poste, accéder à la catégorie maîtrise.

4. Dispositif de valorisation de la fonction d'Assistant d'Agent de Maîtrise

a. Pour l'ensemble des A2M

- ✓ Attribuer une prime de qualification pénibilité aux A2M

Afin de valoriser l'utilisation des A2M dans leur rôle d'assistance des agents de maîtrise et pour reconnaître la prise de risque liée à cette fonction, une prime de qualification pénibilité d'un montant brut mensuel d'environ 54 € leur est allouée.

b. Pour les « A2M validés »

- ✓ Améliorer le déroulement de carrière

Afin de reconnaître l'investissement dans le poste et d'améliorer le déroulement de carrière des agents dont le potentiel pour passer agent de maîtrise a été validé par l'encadrement, il est proposé des passages au niveau supérieur existant dans la catégorie sur avis favorable de l'encadrement, au minimum de la fourchette hors quota, jusqu'à leur nomination sur poste vacant dans la catégorie maîtrise.

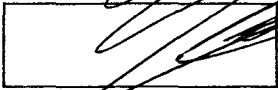
- ✓ Accorder une mesure de reconnaissance complémentaire en fin de carrière

Les A2M validés, utilisés sur cette fonction depuis au moins 5 ans, qui n'ont pas accédé à la catégorie maîtrise, pourront bénéficier d'une majoration individuelle de vingt points (hors enveloppe) ou seront positionnés au minimum sur le premier coefficient du niveau débutant de la maîtrise.

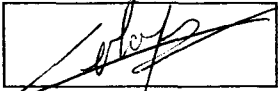
Textes de référence :

- Relevé de décision suite à la pluri syndicale du 22 juin 2005 relative à la reconnaissance de la fonction d'Assistant d'Agent de Maîtrise du département MRB.

Pour la RATP, le Directeur du Département Matériel Roulant Bus



Syndicats affiliés à la Confédération démocratique française du travail (CFDT-RATP)



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



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



Syndicats affiliés à la Confédération générale du travail (CGT)

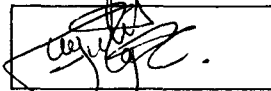
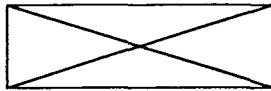
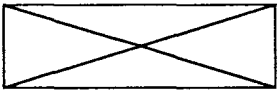


Syndicat CGT du personnel d'exécution des services d'exploitation du réseau routier de la RATP (autobus)

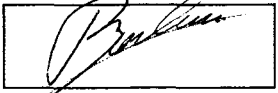
Syndicat CGT du personnel d'exécution des services d'exploitation du réseau ferré de la RATP (métro)

Groupement intersyndical des services ouvriers CGT de la RATP

Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens (UGICT/CGT-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, maîtrises, ingénieurs et cadres de la RATP



Syndicats SUD-RATP



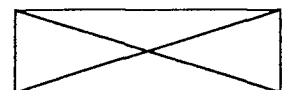
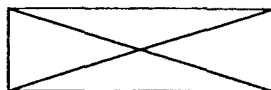
Syndicats relevant de l'Union nationale des syndicats autonomes RATP (UNSA-RATP)



Groupement autonome toutes catégories de la RATP

Syndicat autonome Bus de la RATP

Syndicat autonome traction du métropolitain de Paris



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 METRO

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

