

# Protocole de la promotion interne vers l'encadrement

## PREAMBULE

La RATP a maintenu la Promotion Interne vers l'Encadrement comme l'une des voies d'accès aux fonctions de cadre, d'agent de maîtrise ou de technicien supérieur. Ces processus renforcent le rôle du management de proximité, et préparent à la prise de fonction d'encadrement par une formation qualifiante ou diplômante, prenant en compte l'expérience professionnelle des salariés.

Tout en réaffirmant la position et la volonté de l'entreprise de s'inscrire dans le dispositif de la Promotion Interne vers l'Encadrement, le présent accord renforce l'ensemble des principes de la promotion interne et son rôle d'ouverture sur de nouvelles qualifications. Il vise à favoriser l'initiative personnelle, l'égalité des chances, l'ascension sociale par l'ouverture d'une nouvelle chance après le cursus scolaire initial.

Il s'inscrit dans les dispositions arrêtées dans le protocole d'accord sur la formation professionnelle continue.

Dans ce cadre, les parties conviennent que le présent accord se substitue à l'ensemble des dispositions du protocole initial de septembre 2001.

## ARTICLE 1 - OBJECTIFS DU DISPOSITIF

La Promotion Interne vers l'Encadrement a pour objectifs :

- De répondre aux besoins de l'entreprise et lui apporter, par le biais des formations qui y sont liées, des connaissances et compétences indispensables à son développement. Ceci dans un principe de fonctionnement décentralisé.
- D'offrir des possibilités d'ascension rapide aux salariés de l'entreprise. Ceux-ci doivent notamment être en mesure de montrer leurs motivations, leurs compétences et leur potentiel pour l'exercice de nouvelles fonctions, ainsi que la vision du rôle de l'encadrant.
- D'être le vecteur d'une véritable "seconde chance", et de générer une réelle opportunité de promotion pour chaque candidat.
- De permettre au management de tenir son rôle, en donnant du sens à la démarche de ses collaborateurs, en soutenant la construction de leur projet, en suivant leur progression dans le processus de promotion.

La promotion interne trouve ainsi sa place de manière significative en tant que voie d'accès à l'encadrement, à côté du recrutement externe et de l'accès au choix, en s'appuyant sur les schémas directeurs de ressources humaines des départements.

## ARTICLE 2 - PRINCIPES DU DISPOSITIF

Les dispositifs de Promotion Interne vers l'Encadrement reposent sur l'initiative individuelle, une forte implication du management, un mode de sélection équitable. Les formations sont adaptées aux besoins des départements : il pourra s'agir en effet de formations permettant l'acquisition de compétences managériales et/ou techniques, transversales ou spécifiques à un secteur, réalisées en externe ou en interne.

Les dispositions légales de validation d'acquis de l'expérience (VAE) occupent une place prépondérante au sein des dispositifs de promotion interne, organisés en partenariat avec des organismes de formation externes. La VAE permet d'accéder aux formations, et d'obtenir tout ou partie des niveaux de qualification requis.

Les personnes ayant manifesté la volonté d'évoluer dans l'entreprise et retenues à l'issue du processus de sélection suivent des formations qualifiantes ou diplômantes, leur assurant en cas de réussite, une promotion au sein de l'entreprise.

Les conditions de mise en œuvre évitent la confusion entre la promotion interne et le choix.

## **2-1 - Mode de sélection**

Le mode de sélection des candidats repose essentiellement sur l'évaluation des potentiels individuels ainsi que sur l'exposé de leurs motivations, formulées dans le projet professionnel.

Après avis de l'encadrement, fondé sur l'exercice du métier actuel et sur la détection du potentiel à changer de catégorie, les candidats, dont le nombre n'est pas limité, participent aux épreuves de présélection.

A l'issue de ces épreuves, les personnes retenues, en fonction du nombre de places disponibles, sont accompagnées, par l'encadrement de leur unité, dans l'élaboration de leur projet professionnel et leur démarche d'acquisition de connaissances.

Les candidats sont amenés à présenter leur projet devant une commission d'approbation en vue de leur intégration dans les formations mises en place.

## **2-2 - Formations**

Les formations doivent favoriser l'acquisition et le développement de connaissances et de compétences tant techniques que managériales. Elles doivent permettre à l'entreprise, de mener à bien ses missions traditionnelles, de faire face aux évolutions de son environnement et aux candidats, de réussir leur intégration dans leurs nouvelles fonctions. Il sera possible de faire évoluer et de diversifier les formations proposées.

## **ARTICLE 3 - DIFFERENTS DISPOSITIFS DE PROMOTION INTERNE**

### **3-1 - Accès à la catégorie cadre**

Les dispositifs concernent actuellement les métiers de la maintenance, de l'exploitation, des achats et de l'ingénierie.

Les dispositifs de promotion supérieure du travail (CESI et ESSEC) sont intégrés à la Promotion Interne vers l'Encadrement.

### **3-2 - Accès aux catégories maîtrise et technicien supérieur**

Les dispositifs actuellement existants pour la maîtrise concernent les métiers de la maintenance et de l'exploitation. Ils sont également ouverts aux fonctions de techniciens supérieurs.

### **3-3 - Evolution des besoins**

Les départements peuvent, en fonction de leurs besoins, faire évoluer la forme ou le contenu des formations : dans ce cas le nouveau dispositif de sélection est mis en application. Les réflexions sur ce thème sont conduites en concertation avec les organisations syndicales.

## **ARTICLE 4 - SELECTION DES CANDIDATS**

Le dispositif de sélection a pour objectif de détecter les personnes volontaires, dont l'exercice du métier, la motivation et le potentiel sont des atouts tant pour l'exercice de nouvelles fonctions que pour leur développement et celui de l'entreprise.

### **4-1 - Publicité des épreuves**

Chaque organisation d'épreuves fait l'objet d'une note, soit de département, soit transversale, selon le dispositif concerné, indiquant le nombre de places offertes, les conditions d'accès, ainsi que la date de clôture des inscriptions. Cette note est portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage traditionnel ou électronique (Intranet...).

### **4-2 - Conditions d'accès**

Concernant l'ancienneté du salarié au moment où il se porte volontaire :

- Minimum trois ans dans la catégorie.
- Maximum quinze ans dans la catégorie.

L'ancienneté s'entend à la date de clôture des inscriptions figurant sur l'appel à candidature et hors période de formation qualifiante.

### **4-3 - Candidature**

Le salarié, remplissant les conditions d'accès, manifeste sa volonté de s'engager dans le processus de promotion interne auprès de son responsable, lors de L'EAP, moment privilégié, ou de tout autre entretien formalisé.

### **4-4 - Préparation de la candidature avec l'encadrement de l'unité**

Au regard de l'exercice du métier des qualités professionnelles et des motivations du salarié, l'encadrement de l'unité émet un avis sur la candidature. La candidature des personnes dont la qualité de l'exercice du métier est insuffisante peut être refusée par l'encadrement de l'unité.

Pour le passage au niveau cadre, le potentiel d'évolution, la vision stratégique et la capacité à intégrer les orientations de l'entreprise, dans son action, doivent être pris en compte.

Cet avis est rendu de façon collégiale au sein de l'unité et est transmis au candidat par son responsable.

Un document constitué du compte rendu d'entretien de candidature et de l'avis de l'encadrement est rédigé et co-signé, par le salarié et son responsable (cf. annexe 1 : document de référence).

Le RRH d'unité est garant de la bonne mise en œuvre du dispositif.

### **4-5 - Epreuves de sélection**

Après validation de leur candidature, les salariés sont invités aux épreuves de sélection organisées par GIS. Elles ont pour objectif d'évaluer le potentiel des candidats dans leur capacité à suivre les formations avec succès, et de réussir leur adaptation dans leur nouvel emploi, une fois la qualification ou le diplôme obtenu.

Il s'agit de tests d'aptitude (vocabulaire, représentation spatiale, raisonnement non verbal, et numérique) étalonnés au niveau bac ou bac+2. Des tests complémentaires peuvent être utilisés en fonction des formations envisagées.

Pour les métiers où les compétences techniques sont une composante importante de la fonction d'encadrement, des tests d'aptitudes techniques peuvent être mis en place par le département.

Le déroulement des épreuves, ainsi que la levée de l'anonymat sont effectués en présence d'observateurs syndicaux, désignés par les groupes de syndicats représentatifs.

### **4-6 - Nombre de présentations**

Les candidats non reçus, qui souhaitent se représenter à la session d'épreuves de sélection suivante, reprennent le processus depuis le début.

Le nombre de présentations est limité à trois, dans la limite d'ancienneté mentionnée à l'article 4.2 du présent accord.

### **4-7 - Convocation et relève de service**

Les agents sont convoqués individuellement et relevés de service pour pouvoir assister aux épreuves.

### **4-8 - Nombre de candidats retenus pour le projet professionnel**

Le nombre de candidats admis à présenter leur projet professionnel, à l'issue des épreuves de présélection (tests GIS et tests métiers), est précisé par le département, et est directement lié au nombre de places défini lors de l'appel à candidature.

Tous les candidats, qu'ils soient retenus ou pas à l'issue des épreuves de sélection, sont informés par leur responsable.

## **ARTICLE 5 - PROJET PROFESSIONNEL ET EXPOSE DES MOTIVATIONS**

Chaque candidat retenu enrichit alors son dossier de candidature par la rédaction d'un projet professionnel argumentant sa vision de la fonction vers laquelle il s'oriente et mettant en valeur son parcours professionnel et les compétences développées lors de celui-ci.

L'encadrement de l'unité, dont le RRH, soutient et suit la démarche du salarié :

- aide à la construction du projet professionnel
- envisage avec lui les compléments lui permettant de s'engager dans la formation

- l'assiste pour la constitution du dossier de validation d'acquis d'expérience si nécessaire.

## **ARTICLE 6 - ACCOMPAGNEMENT FORMATION**

Cet accompagnement est destiné à outiller le candidat tant pour son entrée en formation, que pour son changement de catégorie.

Il intervient après les épreuves de sélection et doit se dérouler avant la présentation du projet professionnel du candidat devant la commission d'approbation (cf. art 7).

Ces éléments peuvent revêtir un caractère indispensable ou complémentaire pour la poursuite du processus.

### **6-1 - Élément indispensable : COMETE**

Cette formation est dispensée sur le temps de travail. Celle-ci porte sur l'organisation et l'environnement de l'entreprise, et est indispensable à la poursuite du processus.

### **6-2 - Éléments complémentaires**

Certaines formations peuvent être envisagées, impulsées par les départements ou les unités, afin de permettre aux candidats d'accroître leurs chances de réussite tant au moment de la présentation de leur projet professionnel, qu'en formation.

## **ARTICLE 7 - PRESENTATION DEVANT LA COMMISSION D'APPROBATION**

### **7-1 - Examen des candidatures**

Cette commission est réunie par le ou les département(s), pour retenir les dossiers des candidats qui seront proposés à la commission d'établissement et de publication des résultats. La commission d'approbation est composée de représentants des départements concernés par la formation et éventuellement d'un représentant de GIS ; elle examine et émet un avis sur les dossiers de candidature présentés, en tenant compte :

- du projet professionnel écrit du salarié (cf. en annexe 2 document de référence)
- de la présentation orale de ce projet, par le candidat
- du document de candidature (avis de l'encadrement)
- des résultats des épreuves de sélection.

Par ailleurs, quand les formations sont dispensées par un organisme externe et/ou que l'admission des candidats dans ces organismes est tributaire d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE), les candidats constituent un dossier de VAE pour présentation devant le jury de l'organisme concerné.

### **7-2 - Nombre de présentations**

Le nombre de présentations devant la commission est limité à deux.

Les candidats dont le dossier n'est pas accepté par la commission sont autorisés à se représenter devant celle-ci, dans un délai maximum de 3 ans, en accord avec l'encadrement de leur unité (ce qui permet au candidat de renforcer son expérience professionnelle si nécessaire). Ils sont dispensés des épreuves de présélection (tests GIS et tests métier).

## **ARTICLE 8 - COMMISSION D'ETABLISSEMENT ET DE PUBLICATION DES RESULTATS**

### **8-1 - Examen des propositions**

La commission d'établissement et de publication des résultats, composée de membres de la Commission d'approbation et de représentants des groupes de syndicats représentatifs, a pour objectif d'examiner et de valider les propositions de la commission d'approbation concernant les candidats qui partiront en formation.

Les propositions de la commission d'approbation sont adressées aux représentants dans des délais suffisants permettant leur étude avant la réunion de la commission.

A la demande des candidats, les représentants syndicaux peuvent consulter leur dossier (avis du responsable et projet professionnel).

## **8-2 - Promulgation des résultats**

Après délibération, la commission établit la liste des candidats retenus.

Le Président de la commission promulgue les résultats. Les personnes retenues sont individuellement informées et inscrites dans les dispositifs de formation amenant à la qualification visée.

## **ARTICLE 9 - NOMINATIONS**

### **9-1 - Nominations des lauréats**

Les salariés sont mis en poste, dans leurs nouvelles fonctions, dans un délai de 6 mois maximum.

Les salariés sont nommés, avec effet rétroactif, le premier du mois suivant l'obtention de leur diplôme ou la validation de leur formation au niveau correspondant aux dispositions en vigueur concernant l'accès à l'encadrement ou à la fonction de technicien supérieur.

### **9-2 - Clause de fidélité**

En contrepartie de l'effort financier consenti par la RATP, les lauréats s'engagent expressément à poursuivre leurs activités au sein de l'entreprise pendant une durée minimale de cinq années à compter de la fin de leur parcours de formation. Cet engagement est formalisé par un contrat.

### **9-3 - Réintégration en cas d'échec**

Les salariés qui n'obtiennent pas la qualification à l'issue de la formation retrouvent leur poste d'origine. Un accompagnement individualisé sera, le cas échéant, mis en place, par l'encadrement.

## **ARTICLE 10 - RECOURS**

### **10-1 - Candidature aux épreuves de sélection**

Lorsque le candidat est en désaccord avec un élément du contenu de l'entretien, il peut introduire un recours par écrit auprès de son responsable d'unité.

Si l'avis négatif est confirmé, sa notification est l'occasion d'amorcer avec l'agent une logique de progrès lui permettant de s'engager ultérieurement dans le processus.

Les personnes dont la candidature est retenue à l'issue du recours sont convoquées aux épreuves de sélection au même titre que les autres candidats.

### **10-2 - Epreuves de sélection**

Le candidat, dont les résultats aux tests sont insuffisants pour accéder à la commission d'approbation peut demander par écrit qu'ils lui soient communiqués et/ou commentés par un membre de l'unité DCE, dans une logique de conseil et soutien. Le résultat et l'issue des épreuves ne sont pas modifiables par cet entretien.

## **ARTICLE 11 - PERIODE ET MESURES DE TRANSITION**

### **11-1 - Période de transition :**

Tout nouveau département mettant en place un dispositif de Promotion Interne vers l'Encadrement, bénéficie d'une période de transition de 3 ans. Durant cette période de transition, la possession de modules de niveau ouvre droit à certaines compensations au niveau des épreuves de pré sélection organisées par GIS (voir paragraphe 11-2), et exonère de la condition d'ancienneté maximale.

A l'issue de la période de transition la validité des modules tombe et leur possession n'ouvre plus de droit à majoration des notes aux tests GIS.

### **11-2 - Mesures de transition :**

Afin de prendre en compte l'investissement personnel des candidats en possession de modules de niveau, des mesures de transition générales sont mises en place.

Les salariés titulaires de :

- 4 et 5 modules sont dispensés des épreuves de sélection GIS
- 2 et 3 modules voient leur note aux tests GIS affectée d'un coefficient multiplicateur de 1.15
- 1 module voient leur note aux tests GIS affectée d'un coefficient multiplicateur de 1.05
- Les départements d'exploitation, rentrés en 2006 dans les dispositifs de Promotion Interne vers l'Encadrement associent aux mesures de transition générales, des mesures de transition spécifiques.

## **ARTICLE 12 - ACCOMPAGNEMENT DE L'ACCORD**

L'unité GIS/DCE accompagne et soutient les départements dans la mise en place de leurs dispositifs de Promotion Interne vers l'Encadrement, à tous les niveaux du processus et à leur demande :

- Proposition de nouvelles formations
- Elaboration d'un rétro planning défini par l'entrée en formation des salariés
- Organisation des modes de sélection
- Mise en place de formations COMETE
- Participation aux commissions d'approbation.

## **ARTICLE 13 - RESPECT DE L'ACCORD**

Dans le cadre de la commission de respect de l'accord, ce protocole fera l'objet d'un bilan annuel portant sur sa mise en œuvre et sur l'application de ses dispositions. L'ensemble des organisations syndicales est invité à y participer, selon les dispositions et modalités du protocole d'accord relatif au droit syndical.

## **ARTICLE 14 - REVISION DE L'ACCORD**

Le présent accord pourra être révisé à tout moment, sur demande de l'une des parties signataires. Toute modification fera l'objet d'un avenant dans les conditions et délais prévus par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

## **ARTICLE 15 - CONDITIONS D'APPLICATION ET DUREE DE L'ACCORD**

### **Article 15-1**

Le présent accord se substitue de plein droit à l'ensemble des dispositions du protocole initial du 3 septembre 2001, relatif à la Promotion Interne vers l'Encadrement, qu'il modifie en totalité.

### **Article 15-2**

Le présent accord est conclu pour une durée de cinq ans à compter de sa mise en œuvre effective. Dans les trois mois précédant son échéance, la Direction proposera aux groupes de syndicats représentatifs d'examiner les conditions de sa prorogation tel quel ou de son adaptation.