

PROJET

ACCORD D'ENTREPRISE

PORTANT SUR LE PARCOURS DE CARRIERE DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS

Entre les soussignés

Régie TISSEO,

Représentée par son Président, Monsieur Stéphane COPPEY,

D'une part

Et

Le Syndicat C.F.D.T. de la Régie TISSEO, représenté par :
MM

Le Syndicat C.F.T.C. de la Régie TISSEO, représenté par :
MM

Le Syndicat C.G.T. de la Régie TISSEO, représenté par :
MM

Le Syndicat C.G.T.-F.O de la Régie TISSEO, représenté par :
MM

Le Syndicat C.F.E.-C.G.C. de la Régie TISSEO, représenté par :
MM

Le Syndicat SUD Transports Urbains 31 de la Régie TISSEO, représenté par :
MM

D'autre part,

PREAMBULE :

Suite aux réunions qui se sont tenues sur le sujet du parcours de carrière des personnels administratifs, et en fonction des propositions faites par la Direction et les Organisations Syndicales présentes dans l'entreprise,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1 – Champ d'application :

Le présent accord concerne les personnels occupant un emploi classé dans la filière « personnel administratif et de gestion et maîtrise administrative et de gestion » de la convention collective nationale, jusqu'au coefficient 280 exclus.

Article 2 – Diversité des métiers:

Les métiers exercés dans la filière administrative et classés du coefficient 170 inclus au coefficient 280 exclus sont de nature diverse :

- Certains métiers sont transverses : c'est le cas de la secrétaire qui peut exercer son métier dans différents services.
- Certains métiers sont propres à une fonction ou un service : les métiers de la comptabilité, ceux de la commande publique...

La diversité des métiers existants dans l'entreprise et relevant du champ d'application définit ci avant conduit à ne pas retenir le dispositif du déroulement de carrière (DRC), qui concerne spécifiquement l'évolution de carrière au sein d'un métier précis.

Article 3 – Reconnaissance de parcours

Le principe retenu consiste à proposer un parcours à chaque salarié en fonction de ses aptitudes, en retenant les principes suivants :

Dans les postes ne nécessitant pas de qualification particulière à l'entrée, la progression sera la suivante :

- Coefficient 185 à l'entrée
- Coefficient 190 après 5 ans au coefficient 185 si avis favorable de la hiérarchie
- Coefficient 200 après 5 ans au coefficient 190 si avis favorable de la hiérarchie
- Si le poste peut être enrichi, alors il sera possible sur avis de la hiérarchie de le porter au coefficient 205, voire au coefficient 210.

L'avis de la hiérarchie est formalisé au cours d'un entretien qui a lieu au moins une fois tous les deux ans.

Sur les autres postes, nécessitant une qualification particulière (de type bac ou plus), chaque salarié doit bénéficier :

- D'une fiche de fonction mettant en évidence les compétences requises, les missions à effectuer, et le coefficient mini/maxi du poste. Cela doit permettre à chaque salarié concerné de connaître sa capacité de progression dans le poste.
- D'un entretien qui a lieu au moins une fois tous les ans permettant de faire le point avec la hiérarchie sur le niveau de maîtrise de la fonction

Article 4 : Mobilité et formation

Tout en connaissant sa marge de progression dans son poste actuel, un salarié relevant des métiers concernés par le présent accord doit pouvoir accéder, s'il le souhaite, à la connaissance des emplois disponibles au sein de l'entreprise. La totalité des postes ouverts en sélection interne dans cette filière sera donc accessible à chacun via intranet, ce quelle que soit la façon dont le poste est pourvu (cooptation ou inscription).

Dans le cadre de ces parcours de carrière, chaque salarié pourra bénéficier d'un entretien de conseil de carrière. Par ailleurs, l'accent doit être mis sur l'accompagnement des salariés au moyen de la formation, en utilisant les différents dispositifs disponibles : plan de formation, droit individuel à la formation, période de professionnalisation etc ...

Fait à Toulouse, le

Le Président,

Stéphane COPPEY

C.F.D.T.

C.F.T.C.

C.G.T.-F.O.

C.G.T.

C.F.E.-C.G.C.

**SUD
Transports Urbains 31**