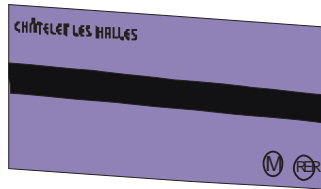




libres ensemble



EXECUTION DE L'EXPLOITATION

19, Bd de Sébastopol - 75001 PARIS
TÉL : 01.42.33.60.40 - Int. 53 840 - 53 861
Fax : 01.42.33.17.63 eMAIL : estratp@free.fr
Site Internet <http://www.sak-ratp.fr>

UNSA COMMERCIAL - METRO & RER

CORPS DE CONTROLE UNIQUE

LA NEGOCIATION EST TERMINEE ➡ REUSSISSONS LA MISE EN PLACE DANS LES MEILLEURES CONDITIONS

Les 29, 30 septembre et 6 octobre 2008, se sont tenues les intersyndicales de négociation sur la mise en place du **SCOR**. Le 17 octobre 2008, a eu lieu une séance de relecture.

En premier lieu, l'**UNSA-COMMERCIAL** dénonce la désinformation, la récupération syndicale, la mise en porte à faux des agents, orchestrées par la CGT sur ce dossier. Il est facile de mentir, de récupérer le mécontentement des agents. Il est plus difficile de négocier et d'obtenir des avancées pour le personnel.

L'**UNSA-COMMERCIAL** dans sa politique de gagnant-gagnant a obtenu les mesures qu'il souhaitait sur ce dossier difficile. Nous allons évoquer les principales mesures contenues dans ce Protocole.

I - ORGANISATION DE L'UNITE :

Le contexte est connu : regroupement des trois corps de contrôle (Contrôle Itinérant, Contrôle RER, CSB) au sein d'une même unité.

Population concernée :

L'ensemble des agents aujourd'hui en poste pourra intégrer s'il le désire, la nouvelle Unité. S'ils ne le désirent pas, ils pourront :

- ✓ Pour les agents du Métro → Intégrer les CSA ou les postes en ligne.
- ✓ Pour les agents du RER → Intégrer la MDT RER ou redevenir agents des gares.
- ✓ Pour le CSB → Application de l'accord cadre sur la mobilité des opérateurs.

Organisation de l'Unité :

L'Unité sera rattachée au département CML et au CDEP DSC. Elle sera composée de 12 sites :

- Belliard ➡ Capacité d'accueil 150 agents
- Châtelet ➡ Capacité d'accueil 80 agents

▪ Issy les Moulineaux	⇒⇒	Capacité d'accueil	150 agents
▪ La Défense	⇒⇒	Capacité d'accueil	80 agents
▪ Massy	⇒⇒	Capacité d'accueil	80 agents
▪ Nation	⇒⇒	Capacité d'accueil	80 agents
▪ Nogent	⇒⇒	Capacité d'accueil	120 agents
▪ Noisy le Grand	⇒⇒	Capacité d'accueil	150 agents
▪ Pavillons sous Bois	⇒⇒	Capacité d'accueil	120 agents
▪ Saint-Denis	⇒⇒	Capacité d'accueil	130 agents
▪ Thiais	⇒⇒	Capacité d'accueil	80 agents
▪ Villepinte	⇒⇒	Capacité d'accueil	80 agents

Conditions de vie au travail :



- ☉ Les repos sont construits sur la base de 121 repos annuels entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre (fériés compris)
 - 83,33 % → Repos dimanche
 - 75 % → Repos samedi

Les autres repos sont reportés du lundi au vendredi. Une bourse d'échange sera mise en place pour permettre aux agents de venir travailler sur leur demande, sur leurs repos et de les récupérer à leur convenance.

- ☉ Création de 20 % de colonnes Repos 0 (approximativement 200) :
 - 100 réservées aux agents du ferré en bénéficiant actuellement,
 - 100 mises en compétition lors de la mise en place du **SCOR**, pouvant être attribuées à l'ensemble des agents du **SCOR** des trois réseaux.
- ☉ Maintien des repos conjoints pour les agents en bénéficiant actuellement.

Horaires de service :



- Matin ⇒⇒ 05 H 30 → 12 H 55
06 H 45 → 14 H 10
- Journée ⇒⇒ 09 H 45 → 17 H 10
- Après-midi ⇒⇒ 11 H 45 → 19 H 10
- Soirée ⇒⇒ 14 H 15 → 21 H 40
- Nuit ⇒⇒ 17 H 05 → 0 H 30
- Grande Nuit ⇒⇒ 23 H 30 → 06 H 55

Les prises et fins de service se font à l'attachement.

Organisation de l'activité :



Au cours du service, les équipes interviennent indifféremment sur les trois réseaux.

- ✓ Un module est composé d'un maximum de 3 agents (1 Métier de développement + 2 Opérateurs).
- ✓ Une équipe de contrôle est composée d'un ou plusieurs modules qui se regroupent en fonction des caractéristiques de l'exploitation et des pratiques adaptées aux réseaux.
- ✓ Les modes opératoires actuellement définis sur les réseaux BUS, Métro et RER, perdurent sur les territoires qui les concernent :

- Sur le réseau de surface, les méthodes de contrôle s'adapteront à la taille des équipes, conformément à l'instance de suivi de secteur.
- Sur le réseau Métro, la pratique est de 3 à 5 agents en MDT et 4 agents en contrôle.
- Sur le réseau RER, la pratique est de minimum 5 agents.

Congés annuels :



Au minimum, 50 % des agents disposent de congés en juillet et 50 % en disposent en août. La règle d'attribution des congés conjoints est reconduite.

II - MISE EN ŒUVRE DE LA REORGANISATION :

Attribution des roulements des agents du contrôle :



A la mise en place, chaque agent établit une demande qui comporte deux choix de site géographique minimum, accolé à un service.

L'affectation des agents dans chacune des populations (MD, opérateurs), s'effectue selon les critères suivants :

- Ancienneté dans les corps de contrôle.
- Ancienneté dans l'Entreprise.
- Age.

En fonction de ces éléments, le traitement des demandes des agents s'effectue ainsi :

- Ils bénéficient d'un de leurs choix.
- Ils ne peuvent bénéficier d'un de leurs choix, deux possibilités leur sont offertes :
 - 1) Ils sont placés sur leur 1^{er} ou second choix géographique dans la limite des capacités maximales d'accueil des sites et selon les mêmes critères d'attribution que celles actées précédemment.
 - 2) Une liste des postes vacants (lieux et horaires) leur est proposée à partir de laquelle ils choisissent une affectation. Ils bénéficient alors d'une compensation exceptionnelle de 500 euros.

Pour les agents qui n'obtiennent pas de poste en concertation avec les organisations syndicales, tous les moyens seront mis en œuvre avec l'accord de l'agent, afin d'accompagner son processus d'affectation. A cette occasion et si la nécessité apparaît, la fermeture de certains sites pourrait être repoussée à la fin du premier semestre 2009.

Dès lors que l'agent peut être maintenu sur son lieu de travail, il ne perçoit pas la compensation exceptionnelle.

Temps de travail :



Sont intégrés dans le service :

- ✓ En début et fin de service, un briefing et un débriefing de 30 minutes chacun.
- ✓ Un temps de décompression (pause) de 45 minutes dans les locaux RATP dédiés et adaptés.

III - CARRIERE ET PRIMES :

1 - CARRIERE :

L'**UNSA-COMMERCIAL** a obtenu :

- ☞ Un déroulement de carrière qui tient compte des caractéristiques du métier de contrôleur.
- ☞ Une valorisation spécifique de la prime Qualification/Pénibilité.
- ☞ La mise en place d'une prime Qualité de Service.

Accès au Métier de développement :



Pour être proposé en accès au Métier de développement, l'agent doit faire état d'une ancienneté de 3 ans de E6 minimum.

Lors du passage de métier de base en métier de développement, une bonification est attribuée aux agents de contrôle :

- ☛ Soit par un passage N+1 hors quota au minimum des fourchettes requises.
- ☛ Soit un complément de rémunération de 30 Euros jusqu'à ce que l'agent remplisse les conditions administratives pour être nommé au niveau supérieur (au minimum de la fourchette).

Déroulement de carrière :



Homogénéisation des déroulements de carrière des agents de contrôle en s'alignant sur le meilleur :

Agents de base :

- E5 à E6 → 2 à 4 ans.
- E6 à E7 → 3 à 6 ans.
- E7 à E8 → 3 à 6 ans.
- E8 à E9 → 3 à 6 ans ou 24 ans de qualification rectifiée.
- E9 à E10 → 3 à 6 ans ou 25 ans de qualification rectifiée.
- E10 à E11 → Ouverture de ce niveau en fourchette 3 à 6 ans ou 29 ans de qualification rectifiée.
- Durée moyenne de passage E5 à E11 → 24,2 ans.

Agents en Métier de développement :

- E7 à E8 → 2 à 5 ans.
- E8 à E9 → 2 à 5 ans.
- E9 à E10 → 2 à 5 ans.
- E10 à E11 → 2 à 5 ans.
- E11 à E12 → 2 à 5 ans.
- Durée moyenne de passage E7 à E12 → 17,5 ans.

Attribution de points supplémentaires :



a) Attribution de 5 points supplémentaires aux agents en Métiers de développement de N9 – N10 et N11 :

➤ Calcul de l'enveloppe des points :

- Le calcul de l'enveloppe s'effectue par niveau.
- Chaque agent de N9 – N10 et N11 génère 1,5 points.

➤ Conditions d'attribution :

Les points sont attribués au choix de l'encadrement à des agents justifiant de 2 ans d'ancienneté de niveau. L'attribution est de 5 points par agent.

b) Attribution de 5 – 10 ou 15 points aux agents Métiers de développement de N12 :

➤ Calcul de l'enveloppe des points :

- Chaque agent de N12 génère 2 points.

➤ Conditions d'attribution :

Les points sont attribués au choix de l'encadrement à des agents justifiant de 2 ans d'ancienneté de N12. L'attribution est de 5 – 10 ou 15 points.

c) Principes généraux d'attribution :

- La date d'attribution est le 1^{er} juillet de l'année considérée.
- Les enveloppes sont arrondies à la dizaine supérieure.

Prise en compte de l'ancienneté de niveau 4 :



Les agents bénéficiaires de la mesure pour la nomination hors quota sauf avis défavorable du management, sont les agents réunissant les conditions prévues pour l'accès de niveau supérieur et dont le temps de passage sur le niveau 4 – filière B a été d'au moins 6 ans pour les agents de base et 5 ans pour les Métiers de développement.

Lorsque la nomination est effective, l'agent retrouve son ancienneté de nomination précédente pour les avancements ultérieurs.

2^{ème} partie de carrière :



Conformément au relevé de décisions d'Entreprise sur la réforme du régime spécial des retraites RATP, le métier de contrôleur sera examiné dans le cadre du chantier sur l'étude des deuxièmes parties de carrière et des parcours professionnels.

Nominations supplémentaires :



Pour tenir compte de l'implication du personnel dans l'amélioration du service, 20 nominations supplémentaires seront prononcées en 2010 et 20 nominations supplémentaires en 2011.

2 – PRIMES :

Prime Emploi :

La prime d'emploi est un coefficient $a = 2,1$.

Prime Qualification/Pénibilité :

Homogénéisation progressive de la prime Qualification/Pénibilité pour la porter au niveau de celle des agents du CSA, suivant le calendrier ci-dessous :

	2009	2010	2011	2012
Métier de base	4,4	5,1	5,9	6,4
Métier de développement	6,12	6,8	7,5	8,12

Mise en place d'une prime Qualité de Service :

La prime Qualité de Service est créée à compter du 1^{er} janvier 2009. A cette même date :

- La prime BIF PV cesse d'être versée aux agents des réseaux ferrés.
- La prime annuelle des agents du réseau BUS, est intégrée à la prime Qualité de Service.
- La prime Qualité de Service est calculée sur la base de 2 400 €uros.

a) Principe :

La prime Qualité de Service comporte :

- Une partie fixe qui résulte du nombre de jours travaillés. Elle est versée mensuellement.
- Une partie variable qui tient compte de la qualité du service offert, du respect des objectifs chiffrés et du présentisme.

b) Modalités de versement :

La prime de Qualité de Service est versée selon les modalités suivantes :

- ⇒ Partie fixe versée mensuellement.
- ⇒ Partie variable versée en 2 fois → au mois de juillet de l'année N.
→ au mois de mars de l'année N + 1.

c) Partie fixe :

La partie fixe est attribuée pour toute journée de travail. Son montant est fixé à **1 200 €uros par an**, soit une valeur journalière de **5,82 €uros**. Elle est versée mensuellement aux agents.

d) Partie variable :

La base de la partie variable qui dépend du niveau d'atteinte des indicateurs de qualité, du respect des objectifs et du présentisme, est fixée à **1 200 euros**.

Compensations exceptionnelles :



Lors de la mise en place de la nouvelle organisation, 80 % des agents toucheront mensuellement plus qu'aujourd'hui pour permettre aux 20 % d'agents restant de maintenir leur rémunération. Il est mis en place le système suivant :

✓ **En 2009** ➡ **Paiement d'un différentiel calculé comme suit :**

- (Primes de découvertes + QP 2008) – (QP + QS 2010).
- (Primes de découvertes + QP 2008) – (QP + QS 2011).

L'agent a le choix du mode de versement, soit en 1 fois, soit mensuellement sur 12 mois.

✓ **En mars 2010 :**

- (Primes de découvertes + QP 2008) – (QS + QP 2009). Cette compensation sera versée en mars 2010.

Agents du SAV du CSB :

Pour assurer une bonne mise en place des nouvelles modalités de rémunération, il est décidé d'attribuer aux agents au SAV du CSB, une compensation déterminée comme suit :

- Complément variable ➡ 2008 x 3
- Modalités de versement ➡ Juin 2009

Dispositions liées au déplacement géographique :



Les agents dont la nouvelle affectation conduirait à l'allongement du temps de trajet domicile/travail, bénéficieront d'une indemnité de déplacement géographique.

Garanties de rémunération accessoires :



Une compensation forfaitaire est versée pour solde de tout compte.

- ☞ Elle sera calculée sur la base comparative des rémunérations brutes (allocation du nombre de fériés et dimanches travaillés – ATNTM – ACTN – ACD) du roulement de l'ancien et du nouvel emploi, au même niveau.
- ☞ Son montant forfaitaire est égal à 12 mois de différentiel de ces rémunérations.
- ☞ Elle sera versée en 2010.

Valorisation des mobilités :



Lorsqu'un agent de contrôle actuellement en place dans un corps de contrôle quitte sa fonction après 5 ans d'ancienneté, il bénéficie pour solde de tout compte, d'un an de différentiel de rémunération incluant l'ensemble des rémunérations accessoires.

Cette indemnité est versée en 2 fois, la première fois lors de la mobilité, la seconde six mois plus tard.

Par ailleurs, des nominations supplémentaires sont attribuées en fonction du nombre de mobilités entrantes dans la nouvelle Unité de l'agent.

Mesures transversales d'accompagnement du projet :



- Une prime d'intégration de **300 euros** sera versée à tous les agents intégrant le **SCOR**, y compris les agents du CTS.

En conclusion :

Des garanties ont été obtenues pour la transposition de l'ancienne à la nouvelle unité, un déroulement de carrière et des primes homogénéisées, des mesures de complément de rémunération permettant d'affirmer qu'au terme de la mise en place, aucun agent ne perdra le moindre centime, mais qu'au contraire, ils en gagneront.

Une fois de plus, le syndicalisme réformiste a donné une bonne leçon aux rétrogrades contestataires CGT.

Malheureusement, un certain nombre d'agents désinformés ont laissé une journée de grève et pour certains, un mois de primes dans la grève du zèle pour rien. Certains collègues ont même été sanctionnés pour ce motif, sans que la CGT ne bouge le petit doigt, alors qu'elle en est la principale responsable.

Le juge de paix sera la mise en place. Vous pourrez comparer vos fiches de paie avant et après et vous saurez alors qui vous a menti. Puis, viendra l'heure de la Commission de classement où vos élus de l'UNSA-COMMERCIAL vous démontreront l'attachement qu'ils portent aux vraies valeurs.

Sur ce dossier, l'UNSA-RATP engagera la signature des trois syndicats la composant (UNSA-COMMERCIAL, GATC et UNSA BUS).

**Agents du SCOR, avec l'UNSA-COMMERCIAL, en route
Pour un avenir meilleur.**