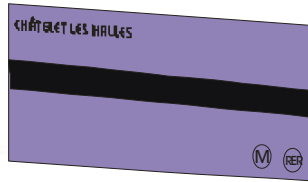




libres ensemble



**EXECUTION & MAITRISE  
DE L'EXPLOITATION**

19, Bd de Sébastopol - 75001 PARIS  
Tél : 01.42.33.60.48 - Int. 53 840 - 53 861

Fax : 01.42.33.17.63 eMAIL : satratp@free.fr

Site Internet: <http://www.sat-ratp.fr>

**UNSA COMMERCIAL - METRO & RER**

## **CORPS DE CONTROLE UNIQUE**

### **MISE EN PLACE DU CORPS DE CONTROLE UNIQUE ➡ L'UNSA COMMERCIAL REVENDIQUE**

Le 20/06/2008, s'est tenue une audience avec notre organisation syndicale, au cours de laquelle la mise en place du Corps de Contrôle Unique a été débattue.

Nous allons dans ce tract, évoquer les propositions de la Direction et les revendications que nous avons formulées :

**I. Organisation de l'Unité.**

**II. Carrières et primes.**

**III. Mise en œuvre de la réorganisation.**

#### ***I - ORGANISATION DE L'UNITE :***

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

#### **➡ Population concernée :**

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

- Pour les agents du Métro → intégrer les CSA ou des postes B1 en ligne.
- Pour les agents du RER → redevenir agents des gares.
- Pour BUS → application de l'accord cadre Mobilité Opérateurs.

La Direction a affirmé que son souhait est de garder l'ensemble des opérateurs aujourd'hui en poste, dans les corps de contrôle.

**Position de l'UNSA-COMMERCIAL : A la mise en place, nous serons très vigilants concernant le respect de cet engagement et nous revendiquerons la mise en place de recrutement par fiche de poste concernant la mobilité, dès qu'un besoin se fera sentir, conformément au nouveau Protocole concernant 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 :

- Charonne
- Grande Arche la Défense
- Pavillons sous Bois
- Châtelet
- Issy les Moulineaux
- Villepinte
- Nation
- Joinville-Nogent
- Saint-Denis
- Belliard
- Noisy le Grand
- Massy

## ☞ Conditions de vie au travail :

Les repos sont construits en fonction de la stratégie Antifraude, aujourd'hui :

- ✓ 83,33 % → Repos dimanche
- ✓ 75 % → Repos samedi
- ✓ Les autres repos sont reportés du lundi au vendredi.

**Position de l'UNSA-COMMERCIAL : L'UNSA-COMMERCIAL n'est pas hostile à la mise en place de repos particuliers si elle s'accompagne du maintien du Repos 0, à hauteur de 25 % sur l'ensemble des 12 sites qui constituent le périmètre de l'Unité.**

## ☞ Les services :

Le temps de travail par service est de 7 H 25, y compris le temps d'habillage et de déshabillage.

Horaires de référence proposés par la Direction :

- Matin → 6 H 15 – 13 H 40
- Après-midi → 11 H 30 – 18 H 55
- Soirée → 15 H 30 – 22 H 55 - Proposition UNSA-COMMERCIAL 10 H -17 H 25
- Nuit → 17 H 30 – 0 H 55
- Grande Nuit → 23 H 30 – 6 H 55

**Position de l'UNSA-COMMERCIAL : Sur la proposition de l'Entreprise, un horaire ne convient pas du tout : 15 H 30 – 22 H 55. L'UNSA-COMMERCIAL a revendiqué en remplacement, un horaire social permettant aux familles monoparentales de pouvoir s'occuper de leurs enfants : 10 H – 17 H 25, accompagné d'un Repos 0.**

**Précision importante : L'ensemble de ces horaires n'existera pas sur chaque site (la Direction s'est engagée à nous faire parvenir dans les meilleurs délais, le nombre d'agents dans chaque attachement et les horaires qui y seront mis en place).**

## ☞ Modalités de recrutement :

Fiches de poste et entretiens avec l'Encadrement local au préalable.

## **Recrutement et formation :**

### **a) Recrutement :**

L'Unité procède au recrutement des personnes qui font acte de candidature. Pendant une période de six mois d'acquisition des compétences, le nouvel opérateur est assisté d'un agent en Métier de développement.

**Position de l'UNSA-COMMERCIAL : Nous revendiquons la mise en place de la prime Tutorat à la vacation (déjà existante à Métro pour la formation A/AM).**

### **b) Formation :**

La période d'évaluation sur le métier d'opérateur de contrôle s'étend sur 12 mois pour les recrutements externes et 6 mois pour les recrutements internes.

## **II - CARRIERE ET PRIMES :**

La Direction souhaite en préambule :

- 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.

### **1) Accès au Métier de développement :**

Pour être proposé au poste de Métier de développement, l'agent de contrôle doit remplir les conditions suivantes : 3 ans de N6 minimum.

#### **✓ Valorisation des promotions :**

Lors du passage de métier de base en métier de développement, une bonification est attribuée aux agents déjà N7. Cette bonification se traduit par :

- Soit un passage au niveau N+1 hors quota, au minimum des fourchettes,
- Soit par un complément de rémunération de 30 €uros/mois, jusqu'à ce que l'agent remplisse les conditions pour être nommé au niveau supérieur au minimum de la fourchette.

**Position de l'UNSA-COMMERCIAL : L'UNSA-COMMERCIAL revendique un minimum de 25 % de poste en métier de développement dans la nouvelle structure.**

2) Déroulement de carrière :

Agents de base :

Propositions de la Direction	Propositions de l'UNSA-COMMERCIAL
E5 à E6 → 2 à 4 ans	E5 à E6 → 2 à 4 ans
E6 à E7 → 3 à 6 ans	E6 à E7 → 2 à 5 ans
E7 à E8 → 3 à 6 ans	E7 à E8 → 2 à 5 ans
E8 à E9 → 3 à 6 ans	E8 à E9 → 2 à 5 ans
E9 à E10 → 3 à 6 ans	E9 à E10 → 2 à 5 ans
E10 à E11 → 4 ans de N10 ou 29 de qualif.	E10 à E11 → 2 à 5 ans ou 27 ans de qualif.
	Création du N12 → 2 à 5 ans ou 29 ans de qualif.

Agents Métiers de développement :

Propositions de la Direction	Propositions de l'UNSA-COMMERCIAL
E7 à E8 → 2 à 5 ans	E7 à E8 → 2 à 4 ans
E8 à E9 → 2 à 5 ans	E8 à E9 → 2 à 4 ans
E9 à E10 → 2 à 5 ans	E9 à E10 → 2 à 4 ans
E10 à E11 → 2 à 5 ans	E10 à E11 → 2 à 4 ans
E11 à E12 → 2 à 5 ans	E11 à E12 → 2 à 4 ans
	Création de poste de Technicien Supérieur de Contrôle avec mise place des niveaux E13 et E14.

Points supplémentaires pour les MD :

Propositions de la Direction	Propositions de l'UNSA-COMMERCIAL
N11 → + 5 points	N11 → + 10 points
N12 → + 5 ou 10 points	N12 → + 10 ou 20 points

**Position de l'UNSA-COMMERCIAL : L'UNSA-COMMERCIAL revendique un déroulement de carrière spécifique au métier du contrôle : la baisse des fourchettes pour les métiers de base ainsi que l'ouverture du N12 et l'abaissement des fourchettes pour les métiers de développement, ainsi que la création de poste de Technicien Supérieur par la création des N13 et N14 qui seraient des niveaux intermédiaires entre les métiers de développement actuels et les agents de Maîtrise, sans oublier, l'accès à la Maîtrise pour des MD actuels dans le cadre du TA 2009 de mise en place de la nouvelle structure. Concernant l'attribution de points, nous demandons le doublement des points contenus dans certains protocoles.**

3) Prime Qualification/Pénibilité :

✓ Prime Emploi – Coefficient → a = 2,1 - 60€/mois inchangé

✓ Prime Qualification/Pénibilité :

Proposition de la Direction pour les agents de base : a = 4,4 → soit 125,5 €/mois.

Proposition de l'**UNSA-COMMERCIAL** : a = 6,4 → soit 184 €/mois

Proposition de la Direction pour les MD : a = 6,12 → soit 174,5 €/mois

Proposition de l'**UNSA-COMMERCIAL** : a = 8,12 → soit 233,5 €/mois

**Position de l'UNSA-COMMERCIAL** : La Direction doit aligner l'ensemble des agents sur la plus haute valeur de la prime Qualification/Pénibilité des métiers du Contrôle. Aujourd'hui, c'est celle contenue dans le protocole CSA et nous revendiquons son extension à l'ensemble des agents du Corps de Contrôle Unique.

4) Mise en place d'une prime de Qualité de service :

La Direction souhaite mettre en place un système de prime de Qualité de service, avec intégration de la prime PV et BIF, accompagnée d'une notion de présentéisme. Avant toute chose, l'**UNSA-COMMERCIAL** revendique :



**LE RACHAT DE LA PRIME PV INDIVIDUALISEE POUR CHAQUE AGENT SUR LA BASE DE CE QUE CE DERNIER A PERÇU AU TITRE DE L'ANNEE 2008.**

Exemple :

Un agent touchant 300 €/mois de prime PV, se verra attribuer :  $300 \times 12 = 3\,600$  €

Lorsque la Direction aura accepté ce préalable incontournable à nos yeux, la discussion pourra s'effectuer sur les bases suivantes :

Propositions de la Direction		Propositions de l'UNSA-COMMERCIAL	
Prime fixe	→ 800 €uros par an	Prime fixe	→ 2 000 €uros par an
Prime variable	→ 1 200 €uros par an	Prime variable	→ 2 000 €uros par an
Soit	→ 2 000 €uros par an	Soit	→ 4 000 €uros par an

**Position de l'UNSA-COMMERCIAL** : Notre organisation syndicale est signataire d'un protocole mettant en place la prime Qualité de service, cette dernière a permis de multiplier par 2, la prime PV et BIF des agents de ce service (CSA). En obtenant un rachat individualisé des primes PV pour chaque agent et en revendiquant 4 000 €uros par an de prime Qualité de service, l'**UNSA-COMMERCIAL** est dans la même logique.

**La Direction doit comprendre que la suppression de la prime PV et BIF a un prix pour l'UNSA-COMMERCIAL. Si elle refuse notre solution, elle doit laisser la prime à l'acte comme aujourd'hui.**

5) Indemnité géographique et prime de mise en place :

a) Indemnité géographique :

Proposition de la Direction → Respect de l'accord cadre SCHWEBELL sur les actions de changement, obtiennent cette indemnité uniquement les agents qui ont un temps de trajet domicile/travail rallongé de 15 minutes,

**Proposition de l'UNSA-COMMERCIAL → Versement pour tous les agents, de l'indemnité géographique.**

Montant de l'indemnité géographique : **600 euros.**

b) Prime de mise en place :

L'**UNSA-COMMERCIAL** revendique une prime de mise en place de **400 euros.**

D'autres points n'ont pas été tranchés, notamment l'attribution des roulements à la première mise en place, l'attribution de la prime Qualité de service pour les agents de SEC détachés au CTS, le devenir des agents actuellement en poste au CRI et au Secrétariat.

***ENCADREMENT :***

1) Roulement :

Les agents d'encadrement auront le choix entre la convention de forfait annuel et le roulement.

Précision : Pour l'obtention du forfait annuel, une convention doit être signée entre l'agent de Maîtrise et la Direction du Corps de Contrôle Unique. Si l'agent n'est pas intéressé, il reste en roulement.

2) Primes :

L'**UNSA-ENCADREMENT** revendique pour les agents d'encadrement :

- ☞ **L'indemnité géographique pour tous, soit 600 euros.**
- ☞ **Une prime de mise en place de 400 euros.**
- ☞ **Augmentation de la prime de fonction pour la porter à 170 euros/mois.**
- ☞ **Traitement au cas par cas des agents ne souhaitant pas intégrer le Corps de Contrôle Unique**

En conclusion, l'heure est au débat participatif et non à la polémique entre organisations syndicales, à l'espoir et non à l'inquiétude. Le Corps de Contrôle Unique doit permettre à chaque agent, de bénéficier d'avancées sensibles par rapport à l'existant. Nous débattons tout l'été avec vous dans les attachements, sur nos revendications. Nous pouvons les élargir et les compléter. Ce protocole doit être la reconnaissance d'un métier difficile et dangereux : le métier de Contrôleur. Une série d'audiences aura lieu à la rentrée avant la négociation finale, pour une application au début 2009.

**Avec l'UNSA, les agents du Contrôle sont écoutés et reconnus.**