

Section B1



TRACTION

EXECUTION MAITRISE & CADRES 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 : SyndicatAUTONOMETRACTION@ratp.fr

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

Président d'honneur : E. CLEMENT

SYNDICAT AUTONOME TRACTION - METRO & RER

PROCOLE CSA

LE SYNDICAT AUTONOME TRACTION OBTIENT DE NETTES AMELIORATIONS EN TERME DE PRIMES ET DE DEROULEMENT DE CARRIERE POUR LES AGENTS DU CSA

Le 29/01/2008, s'est déroulée l'intersyndicale concernant la réorganisation des équipes CSA. Cette négociation contenait deux paramètres essentiels.

D'un côté, les mesures d'organisation souhaitées par l'Entreprise (fin de détachement des agents de SEC au CSA et arrêt des équipes RAMSES).

De l'autre, les contreparties exigées par le **Syndicat Autonome Traction** dans le cadre du gagnant-gagnant et de la productivité partagée (amélioration du déroulement de carrière et revalorisation des primes).

Au cours de cette journée de négociations, les mesures suivantes ont été actées :

Fin de détachement des agents de sécurité :

Au plus tard le 1^{er} avril 2008, il est mis fin par la Direction, au détachement des agents de sécurité.

I. Deux possibilités s'ouvrent à ces derniers :

1) Retour au département SEC :

Les modalités sont les suivantes :

☞ Prise de poste :

L'agent de sécurité listera ses priorités pour son retour dans son département d'origine en fonction des places vacantes, conformément aux règles en vigueur dans son département, à savoir : l'ancienneté de qualification.

S'il n'obtient pas un des postes de son choix, ses demandes seront réexaminées au cas par cas (il pourrait être affecté HC, sous certaines conditions).

2) Maintien à MES en qualité d'agent B1 :

L'agent de sécurité intéressé pourra être maintenu au CSA, sous la double condition suivante :

- Postuler pour rester à MES.
- Effectuer un stage tenant compte de leur expérience acquise dans les CSA, permettant de valider leur qualification d'opérateur B1 ou de Métier de développement.

Nombre d'agents pouvant bénéficier de cette mesure → 15 sur choix de la MDRM.

II. Mesures d'accompagnement de fin de détachement pour les agents de sécurité :

✓ Un an de différentiel de primes :

Pour accompagner la fin de leur détachement, les agents de SEC de retour dans leur département d'origine, bénéficient pour solde de tout compte, **d'une indemnité d'un an de différentiel de rémunération incluant l'ensemble des primes de sujétion et des primes à l'acte**. Cette mesure ne concerne que les agents encore présents au CSA, à compter du 1^{er} février 2008.

Cette indemnité basée sur les primes Qualification – ACD – ATNTM – Emploi Découverte – Dimanches – Fériés et IBIS, **est versée en deux fois, une première fois, lors du retour effectif au département SEC, la seconde fois, après six mois.**

Elle variera d'un agent à l'autre en fonction de la prime PV effectuée dans chaque CSA et de l'affectation lors de son retour à SEC et sera comprise pour chaque agent, entre **4 000 et 5 000 euros**.

✓ Déroulement de carrière :

En plus des places réservées chaque année pour les agents de SEC dans le cadre des fourchettes, 10 places supplémentaires HQ seront données aux agents SEC du CSA lors de la Commission de classement 2008, ce qui portera le nombre de nominations entre 22 et 25 cette année.

Position du SAT : Si nous avons dénoncé la politique de MES concernant la fin de détachement des agents de SEC qui ne nous paraît pas aller dans le sens de l'histoire, le principal pour notre organisation syndicale, était que cette mesure se fasse dans le cadre du respect des agents. Le résultat obtenu est satisfaisant. Les agents souhaitant partir, obtiendront le poste de leur choix et une prime conséquente et les agents qui souhaitent rester, n'auront pas à effectuer les trois années d'Animateur Agent Mobile.

Arrêt des équipes RAMSES :

Au plus tard le 1^{er} avril 2008, il est mis fin aux équipes RAMSES.

1) Retour des RAMSES au CSA :

Chaque agent RAMSES classe par ordre préférentiel 5 lignes. L'affectation est déterminée par la MDRM. Les agents n'ayant formulé aucun choix, seront affectés par la MDRM, sur des postes CSA vacants.

2) Cas des ROC-RAMSES fixes :

Pour tenir compte de la situation particulière (titulaire d'une colonne), **une indemnité compensatrice spéciale de 1 200 euros**, sera accordée aux ROC-RAMSES fixes toujours en place.

III. Amélioration des déroulements de carrière :

Pour tenir compte de l'accord **OPALE** signé par le **SAT** en 2007, il est procédé aux améliorations suivantes des déroulements de carrière des agents CSA :

Opérateur de base :

- Baisse des fourchettes.
- 2008 → Passage du N5 au N10 en → 21,10 ans de moyenne.
- 2009 → Passage du N5 au N10 en → 20,50 ans de moyenne.
- 2010 → Passage du N5 au N10 en → 19,50 ans de moyenne.

Ces mesures permettront des nominations supplémentaires pour les agents de base dès les commissions de classement 2008.

Métiers de développement :

- 2008 → Passage du N7 au N12 en → 18,50 ans de moyenne.
- 2009 → Passage du N7 au N17 en → 17,50 ans de moyenne.

Ces mesures permettront des nominations supplémentaires pour les Métiers de développement dès les commissions de classement 2008.

Mesures d'attribution de points supplémentaires :

- Les agents de N12, réunissant au moins 2 ans de N12, pourront se voir attribuer 5 ou 10 points supplémentaires (5 pts = + 30 €/mois, 10 pts = + 60 €/mois).
- Les agents de N11, réunissant au moins 2 ans de N11, pourront se voir attribuer 5 points supplémentaires (+ 30 €/mois).

Prise en compte de l'ancienneté de N4 :

Les agents bénéficiaires de cette mesure, seront choisis parmi les agents dont le temps de passage sur le niveau 4, a été d'au moins 6 ans pour les agents de base et 5 ans pour les Métiers de développement.

Nominations supplémentaires de ROC/CSA :

Dans le cadre de la réorganisation des équipes CSA, il est convenu de procéder à la nomination de 17 ROC/CSA supplémentaires. Ces nominations seront prononcées dans les conditions suivantes :

- 4 → 2008
- 5 → 2009
- 4 → 2010
- 4 → 2011

Position du SAT : Un déroulement de carrière nettement amélioré pour les agents de base et les Métiers de développement, la prise en compte de l'ancienneté de N4 pour les anciens, des points supplémentaires pour les MD de N11 et N12 et pour tenir compte du départ des agents de SEC, une productivité partagée permettant de créer 17 postes de ROC/CSA supplémentaires par élévation de postes, **le SAT voit sa politique de gagnant-gagnant employée à bon escient.**

IV. Mise en place d'une prime Qualité de Service :

Dans le cadre de la mise en place de la prime Qualité de Service en 2009, la Direction a intégré les primes liées à l'acte et les primes IBIS dans son calcul pour les porter au montant suivant :

- **Maintien de la prime Découverte (prime PV) et IBIS pour l'année 2008.**
- 2009 → 1 600 € → prime fixe de 800 € + prime variable de 800 €
(basée sur le présentéisme) (basée sur les atteintes des standards)
- 2010 → 1 800 € → prime fixe de 800 € + prime variable de 1 000 €
(basée sur le présentéisme) (basée sur les atteintes des standards)
- 2011 → 2 000 € → prime fixe de 800 € + prime variable de 1 200 €
(basée sur le présentéisme) (basée sur les atteintes des standards)

Mode de paiement de la prime Qualité de Service :

- 2009 → une prime de 800 € (présentéisme) sera versée en juillet 2009, le restant, soit 800 €, en mars 2010, après parution des résultats des standards 2009.
- 2010 → une prime de 400 € (présentéisme) sera versée en juillet 2010, le restant, soit 1 400 €, en mars 2011, après parution des résultats des standards 2010.
- 2011 → une prime de 400 € (présentéisme) sera versée en juillet 2011, le restant, soit 1 600 €, en mars 2012, après parution des résultats des standards 2011.

Position du SAT : Les modalités de mise en place de la prime Qualité de Service permettront un gain annuel de 800 à 1 200 Euros pour les agents du CSA.

Cette négociation s'est déroulée dans le cadre d'un dialogue social constructif. Les autres partenaires sociaux étant de bonne disposition, on peut penser que ce protocole sera signé par une représentativité syndicale proche de celle d'**OPALE**. Il est à noter l'anti-CSA primaire dont a fait preuve le syndicat FO, quittant même cette réunion sous prétexte que les agents CSA obtenaient trop d'avancées (une première dans le cadre du syndicalisme).

Les agents du CSA seront seuls juges. C'est avec eux et pour eux que le Syndicat Autonome Traction a négocié ce protocole qui acte des avancées indéniables. Première organisation syndicale avec plus de 80 % de syndiqués au CSA, le Syndicat Autonome Traction a su obtenir des légitimes avancées attendues par le personnel.

Avec le SAT, les agents du CSA sont écoutés.