



**PROTOCOLE D'ACCORD DEROULEMENT DE CARRIERE
DES AGENTS DE CONDUITE (BUS-METRO-TRAMWAY)
ET DES OP3**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La Régie des Transports de Marseille (ci-après dénommée « RTM »), Etablissement Public à Caractère Industriel et Commercial, dont le siège social est sis 10/12, Avenue Clôt Bey - 13008 MARSEILLE, représentée par Monsieur Pierre REBOUD en sa qualité de Directeur Général

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales représentatives d'autre part,

C.F.D.T / S.N.T.U représenté par Patrick RIPOLL – Délégué Syndical

C.G.T représenté par Jean Marc LAFON – Délégué Syndical

C.G.T / F.O représenté par Alain REQUENA – Délégué Syndical

SUD représenté par Alain VERCELLONE – Délégué Syndical

A.V. P.R. AR

PR

PREAMBULE

Pour de multiples raisons, la période qui s'ouvre est particulièrement favorable au développement du Transport en commun. La volonté Politique affirmée d'une Métropole Marseillaise privilégiant les transports en commun prend progressivement corps et des investissements considérables viennent d'être décidés. La décision historique de création d'un Syndicat Mixte des Transports (SMT) démontre la volonté de favoriser la multimodalité.

La RTM a l'ambition d'être la pierre angulaire de la politique de transport qui se dessine au niveau du Département.

Pour y parvenir il est notamment indispensable :

- De rénover notre dialogue social ;
- D'adapter notre politique de rémunération ;
- D'impliquer et responsabiliser les Agents et les équipes d'encadrement;
- D'améliorer nos performances individuelles et collectives.

Dans ce cadre, les parties au présent accord ont décidé de s'engager plus efficacement dans un processus de reconnaissance de la pratique de leur métier par les agents d'exécution de conduite et de la filière technique (OP3), et pour ce faire:

- De modifier le déroulement de carrière « 3-6-9 » prévu par l'accord du 18 Avril 2003, à l'issue de la dénonciation dudit accord, effectuée le 10 décembre 2009, en ce qu'il concerne les agents d'exécution de conduite Bus-Métro-Tramway et les agents d'exécution de la filière technique (OP 3) ;
- De permettre aux agents d'exécution de conduite Bus-Métro-Tramway et aux agents d'exécution de la filière technique (OP 3), de bénéficier de la possibilité d'un déroulement de carrière amélioré.

Le présent accord s'inscrit dans une volonté partagée de rénovation de notre Dialogue Social et de refonte de notre politique de rémunération.

Sa mise en œuvre prendra appui sur une approche transparente et objective de la relation professionnelle et intégrera pleinement le rôle des Représentants du Personnel.

A. V. P. R. A. R

PR

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

A l'exclusion de tout autre, les personnels de la RTM concernés par les dispositions du présent accord sont :

- les conducteurs receveurs;
- les conducteurs de rame ;
- les wattmen ;
- les Agents techniques OP3 ;

qui exercent effectivement au moins l'une de ces activités.

ARTICLE 2 – MODALITES D'APPLICATION DU DEROULEMENT DE CARRIERE

2-1 Paliers

2.1.1 Les emplois énumérés à l'article 1 sont positionnés au coefficient 210.

Dans ce cadre, le déroulement de carrière donne lieu à l'attribution d'Indemnités Complémentaires en Points (ICP).

Il est nécessaire de valider cinq années dans au moins l'un des emplois énumérés à l'article 1 pour atteindre un palier d'attribution d'ICP. Il faut à nouveau valider cinq années pour atteindre le palier suivant.

Ce nouveau déroulement de carrière permet à tout agent dont l'ensemble des années a été validé à chaque échéance de 5 années, de bénéficier du déroulement de carrière suivant :

Palier 1	5 années validées	l'agent atteint le niveau 210 + 4 points en ICP
Palier 2	10 années validées	l'agent atteint le niveau 210 + 7 points en ICP
Palier 3	15 années validées	l'agent atteint le niveau 210 + 10 points en ICP
Palier 4	20 années validées	l'agent atteint le niveau 210 + 12 points en ICP
Palier 5	25 années validées	l'agent atteint le niveau 210 + 15 points en ICP
Palier 6	30 années validées	l'agent atteint le niveau 210 + 18 points en ICP

2.1.2 Les ICP sont attachées aux emplois définis à l'article 1.

Ces indemnités ne sont donc pas maintenues en cas de promotion et/ou en cas d'affectation sur un emploi non concerné par ce déroulement de carrière « agents de conduite (bus-métro-tramway) et OP3 ».

En cas de retour sur un emploi bénéficiant de ce déroulement de carrière, les indemnités précédemment acquises sont récupérées.

Les années validées au titre d'un déroulement de carrière restent acquises au titre de ce déroulement de carrière.

P.R. AU. A.R

PA

2-2 Accélérateur d'ancienneté

Lorsque l'agent a validé le 3^{ème} palier (coefficient 210+10 ICP), il peut accéder avec un an d'avance à chacune des classes d'ancienneté qu'il franchit.

A la date de la nomination au coefficient 210+10 ICP, on regarde la situation de l'agent par rapport à sa dernière majoration de salaire pour ancienneté :

- la dernière majoration pour ancienneté remonte à 4 ans ou moins et l'agent a validé toutes les années depuis cette majoration : il peut accéder avec un an d'avance à la classe supérieure d'ancienneté s'il valide 4 années consécutives depuis sa dernière majoration de salaire pour ancienneté ;
- la dernière majoration pour ancienneté remonte à plus de 4 ans : l'agent ne peut bénéficier de l'accélérateur pour la prochaine majoration de salaire pour ancienneté.

Par la suite et jusqu'à l'obtention de la majoration maximale pour ancienneté, l'agent peut bénéficier de l'accélérateur s'il valide 4 années consécutives depuis la majoration précédente pour ancienneté.

ARTICLE 3 – MODALITES DE VALIDATION DES ANNEES

L'objectif de ce mécanisme est d'inciter chaque agent à atteindre le niveau de qualité attendu tout en lui offrant une perspective de déroulement de carrière dans son métier.

Chaque année, au moins 75% des agents verront leur année validée.

3.1 Critères d'éligibilité à la validation d'une année:

Pour être éligible à la validation d'une année, l'agent doit satisfaire aux conditions cumulatives suivantes :

- Avoir été présent à l'effectif, du 1^{er} au 31 décembre de l'année considérée, sans interruption ;
- Avoir été présent à l'effectif, du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année considérée, sur l'un des emplois au moins visés à l'article 1 et en exercer effectivement l'activité ;

NB : un agent en CDD présent au 1^{er} janvier de l'année N et intégré en CDI la même année, est éligible pour valider l'année N s'il répond aux deux conditions précitées.

3.2 Critères de validation

Chaque année est validée, pour chaque agent, par analyse de la qualité du service fournie : présentisme, signalements, sinistralité pour les conducteurs de bus, respect des consignes de sécurité pour les autres catégories concernées.

3.3 Procédure de validation des années

3.3.1 Chaque année, le représentant de l'entité concernée (Bus, Métro, Tramway, Technique) transmet à la Direction du Management et des Ressources Humaines (DMRH) une liste énumérant les agents dont la validation de l'année est envisagée ou non au titre du déroulement de carrière compte tenu des critères énumérés au 3.2 ci avant.

A.V. P.R. A R

PR

3.3.2 Cette liste sera transmise confidentiellement aux membres de la Commission Paritaire d'Avancement.

La commission paritaire d'avancement est constituée d'un représentant de chaque Organisation Syndicale représentative et de représentants de la Direction.

Après examen des observations de la commission paritaire d'avancement, la DMRH établit la liste finale des agents dont l'année est validée.

3.3.3 Sous réserve des dispositions de l'article 5 ci-après, les nominations au palier supérieur sont décidées avec effet au 1er janvier pour les agents ayant à cette date cinq années validées depuis l'accès au poste ou l'accès au palier inférieur.

Pour la prise en compte de l'accélérateur d'ancienneté, les nominations à la classe d'ancienneté supérieure sont prononcées à la date anniversaire de la nomination à la classe d'ancienneté précédente.

3.3.4 Les agents sont informés par leur hiérarchie de la validation ou non de leur année.

ARTICLE 4 –MODALITES DE PRISE D'EFFET

4-1 Agents de moins de 15 années validées

Pour ces catégories, la procédure de validation des années suivra les modalités visées à l'article 3.

Toutefois, pour les salariés bénéficiant actuellement de 3, 6 ou 9 ICP au titre du déroulement de carrière de 2003, les nouveaux paliers d'ICP s'appliqueront automatiquement en 2010.

Exemple : un agent qui, en 2009, a validé sa 5^{ème} année et était donc à 210+3 ICP, il bénéficiera automatiquement à la prise d'effet du présent accord, du nouveau palier, soit 210+4 ICP.

Si en 2009, il a validé 9 années et qu'en 2010, il valide sa 10 année, il bénéficiera du 210+ 7 ICP.

4-2 Agents de plus de 15 années validées

A la mise en place du déroulement de carrière tel que résultant du présent accord, l'attribution des équivalents points en ICP s'effectue par validation des années 2005 à 2009.

La validation de ces 5 années, par application à chaque année des critères figurant au 3.2.ci avant, vaut validation des années antérieures et entraîne l'attribution, aux dates fixées à l'article 5 :

- De 3 équivalents points en ICP pour les agents ayant au moins 20 et moins de 25 années validées dans le cadre de l'ancien mécanisme « 3-6-9 » ; soit 210 + 12 points en ICP.
- De 6 équivalents points en ICP pour les agents ayant au moins 25 et moins de 30 années validées de l'ancien mécanisme « 3-6-9 » ; soit 210 + 15 points en ICP.
- De 9 équivalents points en ICP pour les agents ayant au moins 30 années validées dans le cadre de l'ancien mécanisme « 3-6-9 », soit 210 + 18 points en ICP.

Pour les agents n'ayant pas validé les 5 années consécutives ou non de 2005 à 2009, la même mesure sera prise lorsque 5 années seront effectivement validées au titre du présent déroulement de carrière. Ils seront alors placés, au 1^{er} janvier de l'année de nomination, sur le palier correspondant au nombre d'années validées.

A.V. P.R. A.R

PR

4.3 Un état des années validées de 2005 à 2009 sera établi. Chaque agent sera informé de son capital d'années validées.

Les validations des années 2010 et suivantes viendront incrémenter ce capital dans les conditions prévues au présent accord.

ARTICLE 5 – DATE DE PRISE D'EFFET

Les agents cumulant 5 années validées de 2005 à 2009 au titre du nouveau déroulement de carrière bénéficieront du versement correspondant, tel que décrit à l'article 4 ci-dessus, au plus tard à partir de la paie du mois d'avril 2010 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2010.

ARTICLE 6 – DENONCIATION ET REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord pourra être dénoncé partiellement ou totalement par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, dans le respect des dispositions des articles L 2261-9 à L 2261-14 du Code du Travail.

Chaque partie signataire ou adhérente pourra demander la révision partielle ou totale de tout ou partie du présent accord. Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord dans un délai de 9 mois. Passé ce délai, la demande sera réputée caduque.

ARTICLE 7 – DEPOT DE L'ACCORD

Un exemplaire du présent avenant et une copie version électronique seront déposés auprès du Secrétariat de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi des Transports et un exemplaire sera déposé au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Marseille, à l'expiration du délai légal de 8 jours à compter de sa notification.

Fait à Marseille le 18 DEC 2009

Les Organisations Syndicales

C.F.D.T / S.N.T.U

Patrick RIPOU

C.G.T

Jean Marc LAFON

C.G.T / F.O

Alain REQUENA

SUD

Alain VERCELLONE

Derolh

Le Directeur Général

Pierre REBOUD

