



Décembre 2019

Département CML

**Accompagnement de la transformation
du SCC**

**Protocole d'accord sur les
conditions de transfert et les
dispositions d'ordre social**

PREAMBULE :

En 2009, la RATP s'est dotée d'un corps de contrôle multimodal en créant l'unité SCC pour favoriser la transversalité de la lutte contre la fraude et « *uniformiser les méthodes, mutualiser les moyens et les bonnes pratiques en vue d'accroître l'expertise, tout en conservant la qualité de service offerte aux voyageurs* »

Cette organisation doit répondre aujourd'hui aux enjeux de l'ouverture à la concurrence du réseau de surface.

Dès lors, il s'agit de **redéfinir un modèle d'organisation de lutte contre la fraude** pour pérenniser l'activité au sein de l'entreprise, en intégrant les activités de contrôle et leur coût dans le périmètre des UO du département BUS et du département SEM, en réaffectant les moyens de contrôle sur les territoires et les réseaux.

Compte tenu des taux de fraude constatés sur le réseau BUS et Tram, et de l'organisation du travail à SEM, les effectifs opérationnels sont répartis à hauteur de 67% des effectifs SCC à BUS, et 33% à SEM.

Le présent protocole définit les modalités et les conditions de transfert des agents impactés sans présager des évolutions d'organisations et de réglementations futures au sein des départements d'accueil susceptibles d'être engagées par la suite.

Le présent protocole s'inscrit dans le cadre du protocole GPEC en vigueur. Outre les mesures issues du protocole GPEC, les parties, attachées à la qualité de vie au travail, ont convenu de mettre en oeuvre les dispositions supplémentaires prévues dans le présent protocole.

conditions de transfert et les
dispositions d'ordre social

I. Modalités spécifiques d'accompagnement des salariés

A. Pour les opérateurs de contrôle et leurs managers de proximité (MO) :

1. Mise en œuvre des nouvelles modalités d'exercice de l'activité de contrôle et de lutte contre la fraude :

L'activité de contrôle et de lutte contre la fraude, initialement confiée au SCC, est transférée au sein des départements SEM et BUS.

a) Au département SEM :

Pour le réseau ferré, l'activité de maîtrise du territoire est déjà préexistante au sein des métiers et de l'organisation du département SEM. Les opérateurs et les agents de maîtrise du SCC qui sont transférés sont affectés dans les unités opérationnelles du département SEM, après avoir été reconnus aptes au poste et, le cas échéant, après validation d'une formation qualifiante. Dès lors que ces conditions sont remplies, les agents sont positionnés sur les métiers existants :

- Animateurs agent Mobile/agent des gares pour les opérateurs qualifiés,
- Assistant d'exploitation pour les métiers de développement,
- Maîtrise Station (MS) ou Agent de maîtrise polyvalent (AMP) pour les managers opérationnels.

Tous interviennent dans le cadre de l'intégralité des domaines métier de SEM.

Les agents transférés, déjà qualifiés pour les métiers de SEM, bénéficieront d'une formation de remise à niveau adaptée. Les agents transférés n'ayant pas la qualification requise devront être qualifiés à l'issue du cursus formatif.

Les agents qui ne seraient pas qualifiés à l'issue du cursus de formation retrouvent leur métier de contrôle au sein du département BUS dans les conditions prévues au point b) ci-dessous.

Les salariés ainsi transférés sont régis par les conditions d'utilisation du personnel du département d'accueil, notamment celles liées au déroulement de carrière, à la rémunération, aux primes afférentes à ces métiers, aux roulements, et au classement retraite.

En cas de différentiel de rémunération et conformément à l'Accord GPEC en vigueur, un maintien de la rémunération est prévu pour les salariés dans les conditions définies par cet accord.

b) Au département BUS :

Pour le réseau de surface, les métiers de contrôle et de lutte contre la fraude existants au SCC sont transférés au sein des unités opérationnelles du département BUS. Les salariés concernés conservent le bénéfice des dispositions listées ci-dessous, similaires aux métiers d'origine au sein du SCC, jusqu'à la mise en œuvre de nouvelles dispositions en la matière :

- Roulement à plat,
- Durée théorique journalière de travail équivalente.
- Formation,

- Primes de qualification-pénibilité (PQP) et PQS.

Pour les opérateurs :

Les règles issues du protocole carrière des agents du SCC restent en vigueur au sein du département BUS jusqu'à la mise en œuvre de nouvelles dispositions en la matière.

Les agents actuellement sous filière V tableau B sont à ce titre rattachés à la sous-filière C2 tableau B.

Les agents de contrôle transférés à BUS bénéficient, jusqu'à la mise en œuvre éventuelle de nouvelles dispositions, d'une PQS d'un montant maximum identique au montant actuel (2400 euros) selon des critères d'attribution qui seront adaptés au regard des enjeux de lutte contre la fraude sur les territoires par et au sein du département BUS.

L'exercice de l'activité de lutte contre la fraude s'effectue dans trois services (jour, mixte et nuit) complétés d'un service Grande Nuit.

En cas de différentiel de rémunération et conformément à l'Accord GPEC en vigueur, le maintien de la rémunération est garanti pour les salariés transférés dans les conditions définies par cet accord.

Pour les agents de maîtrise :

Les managers opérationnels transférés au département BUS sont chargés de manager les équipes opérationnelles de contrôle.

Ils bénéficient d'une prime de fonction d'un montant maximum identique au montant actuel, variable en fonction de l'atteinte des objectifs.

En cas de différentiel de rémunération et conformément à l'Accord GPEC en vigueur, le maintien de la rémunération est garanti pour les salariés dans les conditions définies par cet accord.

2. Dispositif d'affectation des agents

Dans le cadre de cette opération de changement, la direction de chaque département d'accueil s'attachera à rechercher des solutions permettant de prendre en compte les conditions de vie au travail des agents intégrant les départements SEM et BUS. Une attention particulière sera notamment apportée aux agents en horaires atypiques sur leur service d'origine, afin de favoriser une bonne adaptation à leur poste.

a) Règles d'affectation des opérateurs de contrôle et des managers de proximité

- A l'issue du processus de consultation des instances représentatives du personnel compétentes sur le projet, il sera procédé à un recensement des aspirations des agents.

MG

JA

JB

Leurs aspirations seront recueillies individuellement. L'ensemble des affectations disponibles seront ouvertes à candidature (une affectation étant constituée des informations suivantes : département, affectation administrative et horaires de service).

Pour les opérateurs, les critères utilisés pour déterminer les affectations finales seront, dans l'ordre, les suivants, sous réserve de l'aptitude au poste :

- Les qualifications antérieures, pour les salariés souhaitant être transférés à SEM,
- L'ancienneté dans le métier de contrôle pour les agents opérateurs qualifiés (OCQ), et l'ancienneté dans la qualification pour les métiers de développement (OCD),
- L'ancienneté dans l'entreprise,
- L'âge.

Pour les agents de maîtrise, les critères d'affectation dans les départements d'accueil seront, dans l'ordre, les suivants, sous réserve de l'aptitude au poste :

- L'ancienneté dans la catégorie maîtrise,
- Les qualifications antérieures, pour les salariés souhaitant être transférés à SEM,
- L'ancienneté dans la catégorie encadrement au SCC,
- L'ancienneté dans l'entreprise,
- L'âge.

L'affectation définitive des agents de maîtrise fera l'objet d'un échange entre le collaborateur et le management du département d'accueil autour du projet de parcours individuel de l'agent et de l'investissement formation éventuellement nécessaire.

Les agents en provenance du SCC, quelle que soit leur catégorie, affectés au département BUS, conserveront leur ancienneté de tenue de poste au SCC.

b) Mise en place d'un outil digital

Pour la mise en œuvre de ce processus d'affectation des agents entre les départements SEM et BUS, un outil digital de recueil des aspirations est prévu. Cet outil sera :

- Utilisable via Internet sur tout type de support (ordinateur, téléphone portable, tablette),
- Intuitif pour recueillir aisément les aspirations des agents,
- Conforme au RGPD afin de garantir la confidentialité et la protection des données personnelles.

Cet outil digital, point d'entrée unique du processus, permettra aux agents de sélectionner et de prioriser les affectations répondant à leurs aspirations. L'outil se basera sur les règles définies en A.2.a) pour attribuer au mieux les affectations finales.

Afin de garantir l'efficacité de l'outil, chaque agent devra effectuer plusieurs choix selon des modalités qui seront précisées dans une notice d'utilisation.

Les agents n'ayant exprimé aucune aspiration dans l'outil digital seront nécessairement affectés sur un poste vacant respectant leur qualification d'origine de contrôleur à l'issue du processus d'affectation.

M.G

JA

En tout état de cause, l'entreprise s'assurera du bon déroulement du recueil des aspirations des collaborateurs.

c) Mise en place d'une bourse d'échange

Dans un second temps, une fois les affectations déterminées sur la base des aspirations des agents et de l'application des critères définis au 2.a), une bourse d'échange sera mise en place. Elle permettra, sur une durée définie, aux salariés qui le souhaitent d'échanger leurs affectations dans le département au sein duquel ils ont été retenus.

En tout état de cause, l'entreprise s'assurera du bon fonctionnement de la bourse d'échange.

B. Pour les cadres et les autres agents de l'unité SCC

Les postes fonctionnels d'encadrement et de fonctions support feront l'objet d'un redéploiement au sein de l'entreprise.

Les membres d'encadrement et les fonctions supports qui restent rattachés à CML seront accompagnés dans le cadre d'une mobilité lors de la mise en œuvre du projet.

Chaque salarié sera reçu individuellement afin de recueillir ses aspirations et d'identifier, selon le cas, les postes envisageables dans la nouvelle organisation ou les autres opportunités de mobilité.

Chaque situation personnelle sera analysée et accompagnée par l'équipe RH et le management en fonction des compétences détenues par rapport aux compétences cibles et aux opportunités existantes. Les salariés pré-sélectionnés seront ensuite reçus pour un entretien de mobilité par le responsable du poste visé.

Un plan d'accompagnement individuel adapté à la situation de chaque salarié sera élaboré, co-construit avec lui et suivi par un référent RH jusqu'à la prise de poste.

En cas de différentiel de rémunération et conformément à l' Accord GPEC en vigueur, un maintien de la rémunération est prévu pour les salariés dans les conditions définies par cet accord.

c. Pour les autres agents du Département CML concernés par le projet : les collaborateurs des activités systèmes d'informations spécifiques SCC (CML/NM), et les formateurs (DIR/RH)

Chacun des collaborateurs concernés sera accompagné dans le cadre d'une mobilité lors de la mise en œuvre du projet.

Chaque salarié sera ainsi reçu individuellement afin de recueillir ses aspirations et d'identifier, selon le cas, les postes envisageables dans la nouvelle organisation ou les autres opportunités de mobilité.

Chaque situation sera analysée et accompagnée par l'équipe RH et le management en fonction des compétences détenues par rapport aux compétences cibles et des opportunités proposées.

En fonction des opportunités de mobilité, les salariés pré-sélectionnés seront ensuite reçus pour un entretien de mobilité par le responsable du poste visé.

Un plan d'accompagnement individuel adapté à la situation de chaque salarié sera élaboré, co-construit avec lui, et suivi par un référent RH jusqu'à la prise de poste.

En cas de différentiel de rémunération et conformément à l'Accord GPEC en vigueur, un maintien de la rémunération est prévu pour les salariés dans les conditions définies par cet accord.

II Les mesures communes d'accompagnement

1. Une communication vis-à-vis des salariés tout au long du projet

Des actions d'accompagnement et de communication auprès de l'ensemble des salariés concernés sont menées pour la bonne compréhension des orientations et des changements induits. Chaque collaborateur pourra ainsi mieux appréhender son rôle et devenir lui-même acteur de ces évolutions.

2. Les mesures d'accompagnement en termes de formation

Les actions de changement constituent des opportunités d'évolution du contenu des métiers et les évolutions qu'elles entraînent peuvent supposer l'acquisition de nouvelles compétences ou bien le développement des compétences déjà acquises dans un nouveau contexte.

En conséquence, conformément à l'accord GPEC en vigueur, ce projet sera accompagné de la mise en œuvre des différents dispositifs de formation nécessaires à l'adaptation des compétences des salariés. L'élaboration, la déclinaison des dispositions relatives à l'accompagnement formation du projet et le suivi de la mise en œuvre se feront avec le soutien du responsable Formation du département d'accueil.

Sa mise en œuvre se fera au travers d'un budget spécifiquement identifié, hors plan de développement des compétences des départements concernés.

Le temps de formation nécessaire à l'acquisition des compétences pour les opérationnels sera à la charge du département d'accueil. Ainsi, la formation des agents sera prise en charge par leur département d'accueil (SEM ou BUS).

Il sera proposé aux agents, après recueil des besoins, des actions de formation sous forme de modules de complément de formation permettant à chaque agent de s'adapter rapidement à son nouvel environnement de travail, au socle technique attendu et au territoire exploité.

Dès que les résultats d'affectation seront connus (notamment BUS ou SEM), des premières actions de formation pourront être initiées selon les besoins des agents et les capacités des départements accueillants.

MG

7

JA

JB

3. Les mesures d'accompagnement à la mobilité

En complément, et en particulier pour les salariés dont les postes ne sont pas transférés à BUS ou à SEM, il pourra être envisagé la mise en œuvre de dispositifs d'accompagnement individuel personnalisés tels que :

- formation pour aider les salariés à appréhender les compétences issues de leur parcours professionnel, identifier leurs motivations et leurs appétences pour des métiers au sein de l'entreprise,
- accompagnement vers un projet professionnel externe de type création d'entreprise/reprise d'activité ou reconversion professionnelle.

Pour tout salarié ayant fait le choix d'une reconversion à l'extérieur de l'entreprise, le dispositif de mobilité volontaire sécurisée pourra lui être proposé. Il s'agit d'une mesure permettant, au salarié de plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, d'exercer une activité professionnelle dans une autre entreprise tout en gardant la possibilité, pendant une durée fixée dans un avenant au contrat de travail, de revenir dans son entreprise d'origine. Ce dispositif permet d'enrichir le parcours professionnel du salarié par la découverte d'une autre entreprise, sans rompre son contrat initial. Et, en cas de retour, de retrouver de plein droit son précédent emploi ou un emploi similaire en terme de qualification et de rémunération.

Par ailleurs, dans le cadre de l'accompagnement de ce projet, il est acté que les salariés ayant moins de cinq années d'ancienneté au contrôle SCC peuvent, à titre exceptionnel, candidater à la bourse de l'emploi opérateurs.

4. Les mesures d'accompagnement dans le cadre du changement d'affectation

a) Commission de suivi des affectations

Une commission de suivi des affectations est mise en place dans le cadre du projet d'évolution du SCC, avec pour mission d'assurer le suivi et l'accompagnement des salariés en lien avec le management et les responsables RH concernés.

Cette commission a vocation à se tenir à l'issue du processus d'affectation défini ci-dessus.

Cette commission est constituée de quatre membres :

- Un représentant RH par département concerné (BUS/CML/SEM),
- Un représentant de GIS,

La commission pourra s'adjoindre le soutien d'experts identifiés par la Direction selon la nature des situations individuelles.

Missions de la commission :

- Analyse des dossiers individuels,

MG

JL

JA

- Propositions de solutions adaptées et/ou orientation des agents vers les interlocuteurs compétents

Modalités de saisine de la commission :

Seul un agent n'ayant aucune de ses aspirations retenues dans le cadre de l'affectation organisée via la plateforme de recueil des aspirations, et n'ayant pas pu profiter des facultés offertes par la bourse d'échange, pourra saisir la commission.

L'agent saisira la commission en envoyant sa demande motivée auprès d'une adresse dédiée.

b) Dispositions relatives au déplacement géographique

Ainsi que le prévoit l'accord GPEC en vigueur, les dispositions relatives au déplacement géographique dans les conditions définies dans l'IG 436 seront appliquées.

Ainsi, de manière exceptionnelle, tous les salariés dont la nouvelle affectation conduirait à un changement de leur lieu géographique de travail avec allongement du temps de trajet domicile/travail quel qu'il soit, bénéficieront de l'indemnité de déplacement géographique.

5. Gratification exceptionnelle

Pour reconnaître la contribution professionnelle de l'ensemble des agents toutes catégories confondues à l'accompagnement du projet, une prime exceptionnelle tenant compte de l'ancienneté d'exercice des métiers au sein du SCC est versée aux agents selon le barème suivant :

Ancienneté SCC	Montant
0-2 ans	1 800,00 €
2-6 ans	2 000,00 €
6-9 ans	2 200,00 €
Plus de 9 ans	2 400,00 €

Cette prime sera versée en deux temps : un premier versement le mois suivant l'expression des aspirations des affectations par les agents, un second versement à la mise en place du projet aux agents toujours présents dans leur nouvelle affectation.

6. Reconnaissance de l'implication du management de proximité dans l'accompagnement de l'opération de transformation du SCC

Afin d'accompagner les managers de proximité dans leur investissement au titre de l'opération de transformation et de l'accompagnement qu'ils doivent renforcer auprès de leurs équipes, leur prime de fonction est garantie à son maximum pour sa partie variable au titre des exercices 2019 et 2020.

MG

JA

JB

7. Mise en œuvre du projet

Pour permettre à la majorité des agents de bénéficier d'environ 6 mois entre la prise de connaissance de leur affectation et leur prise de poste effective, et afin de garantir la tenue des commissions de classement 2021 au sein du SCC, la mise en œuvre du projet est projetée au 1^{er} janvier 2021, sous réserve du passage devant les instances représentatives du personnel centrales et locales concernées.

III. Dispositions Finales

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à la date de sa signature.

Durée de l'accord

Compte tenu de l'objet du présent accord, il est conclu à compter de sa date de signature pour toute la durée de mise en œuvre du projet Transformation du SCC. Il cessera de produire ses effets de plein droit au terme de la mise en œuvre du projet et en tout état de cause le 31 décembre 2021.

Suivi de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un bilan à 1 an après sa signature qui sera réalisé auprès des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise.

Révision de l'accord

Conformément à l'article L2261-7-1 du code du travail, la procédure de révision de tout ou partie du présent accord pourra être engagée :

- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cet accord a été conclu, par chaque partie signataire ou chacune de celle(s) ayant adhéré ultérieurement, à tout moment et sur demande motivée, par courrier adressé aux autres parties signataires ou adhérentes ;
- A l'issue de cette période, par chaque partie signataire ou organisation syndicale adhérente, sous réserve d'être toujours représentative(s) ainsi que par toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord, à tout moment et sur demande motivée, par courrier adressé aux autres parties signataires ou adhérentes ainsi qu'aux autres organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord.

Formalités de dépôt et de publicité :


Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail, le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt et de publicité auprès de la DIRECCTE et du greffe du Conseil de prud'hommes.

MG


JA

JS


Pour la RATP, le 06 janvier 20 à PARIS

Nom	Fonction	Signature
Jean AGULHON	Directeur Général Adjoint	

Confédération française de l'encadrement (CFE-CGC) du groupe RATP

JEAN BASSOUGT	DSD	
---------------	-----	---

Union nationale des syndicats autonomes RATP (UNSA-RATP)

Marc GALLIOT	DSCA	
--------------	------	---

Confédération générale du travail (CGT) de la RATP

--	--	--